

I-91

STUDI PRELIMINARI

---

COMMISSIONE

PER LO STUDIO

DEI CONTRATTI AGRARI

E

DEL CONTRATTO DI LAVORO

---

OSSERVAZIONI E NOTIZIE

PER

l'Avv. CAMILLO CAVAGNARI

Giudice del Tribunale di Milano

in missione al Ministero di Grazia e Giustizia



ROMA  
STAMPERIA REALE  
DOMENICO RIFANONTI

1901

POLITICA





I. 91

JBp 0274516

STUDI PRELIMINARI

COMMISSIONE

PER LO STUDIO

DEI CONTRATTI AGRARI

E

DEL CONTRATTO DI LAVORO

OSSERVAZIONI E NOTIZIE

PER

l'Avv. CAMILLO CAVAGNARI

Giudice del Tribunale di Milano

in missione al Ministero di Grazia e Giustizia



ROMA

STAMPERIA REALE

DOMENICO RIPAMONTI

1901

N.ro INVENTARIO PRE 15945



---

## CONTRATTI AGRARI

---

È noto che coi decreti in data 2 settembre, 29 ottobre, 21 dicembre 1893, 5 e 7 gennaio 1894 il Ministro guardasigilli, d'accordo col Ministro d'agricoltura, industria e commercio, istituì una Commissione coll'incarico di studiare e preparare le modificazioni da introdurre nel diritto vigente per quanto si attiene ai contratti agrarii e al contratto di lavoro.

La Commissione tenne le sue adunanze dall'8 al 20 gennaio 1894 sotto la presidenza dell'on. comm. avv. Bruno Chimirri.

Compiuta la prima parte dei suoi lavori, vale a dire l'esame dei contratti agrarii, prendendo anche in speciale considerazione la proposta di legge dell'on. Sonnino sui contratti agricoli in Sicilia e la nuova proposta di legislazione sociale d'iniziativa del deputato on. Guelpa, proposte allegate al volume che contiene i verbali delle adunanze della Commissione medesima, questa si prorogò dopo che il presidente ebbe a costituire due sottocommissioni, l'una per lo studio del contratto di lavoro, l'altra per il coordinamento delle proposte, e dei voti che erano stati oggetto delle discussioni.

Passarono non pochi anni, prima che la Commissione riprendesse i propri lavori. Sorta



la necessità della sua ricostituzione si provvede con decreto 28 luglio 1901 emesso da S. E. comm. Giuseppe Zanardelli come presidente del Consiglio dei ministri e come Ministro interinale dell'agricoltura, industria e commercio, di concerto con S. E. comm. Cocco-Ortu, Ministro guardasigilli.

Avendo avuto l'onore di essere stato chiamato quale altro dei segretarii della Commissione ricostituita, mi parve d'interpretare convenientemente e fedelmente il pensiero delle LL. Eccell. col riferire qui sommariamente, ciò che si è fatto dalla detta Commissione, e ciò che si potrebbe fare alla ripresa prossima del lavoro.

#### **Iniziativa del Governo.**

Conviene premettere che avendo da tempo la materia dei contratti agrarii richiamata l'attenzione del Governo, tanto sotto il punto di vista dell'interesse supremo dell'agricoltura, quanto sotto quello non meno importante dei rapporti fra proprietari, affittajoli e coloni, il Ministero di agricoltura, industria e commercio dirigeva addì 19 novembre 1882, ai Comizii agrarii del Regno, una circolare colla quale essi venivano invitati a far conoscere se avessero compiuti studii sul tema delle diverse convenzioni che si stabiliscono attualmente fra proprietari e coloni, e sulle consuetudini locali diverse in ordine ad ogni singolo contratto agrario, e in caso affermativo a trasmettere i risultati, e nel caso negativo, venivano pregati di porre mano a quelle ricerche e inviare una particolareggiata relazione nella quale, previa la indicazione dei contratti agrarii in uso nel circondario, fossero indicate le varie attuali modalità, nascenti sia dalle convenzioni espresse, che dalle consuetudini locali per ogni forma

singola di contratto agrario, e così si richiedeva l'avviso dei Comizii agrarii intorno alle innovazioni da introdursi nei contratti stessi, sia nell'interesse dell'agricoltore, sia per equità di patti fra proprietari e coloni.

È davvero confortevole constatare, come le risposte e le note informative dei Comizii giungessero in gran copia.

#### **Deliberazioni del Consiglio d'agricoltura.**

Il Consiglio superiore dell'agricoltura, nella tornata del 3 e 4 giugno 1889 ne intese una sommaria esposizione del chiarissimo comm. Miraglia, essendo all'ordine del giorno questo tema: se ed in qual modo, e con quali mezzi si possa esplicare anche allo stato attuale della legislazione, l'opera conciliatrice dei Comizii e di altre associazioni agrarie nel caso di turbamenti di rapporti tra proprietari e lavoranti; e se e quali modificazioni convenga consigliare d'introdurre nei contratti colonici, all'intento di dirimere prontamente ed equamente le vertenze che possono insorgere.

L'effetto della relazione e della dotta discussione che ne seguì, fu l'approvazione di un ordine del giorno, così concepito:

« Il Consiglio di agricoltura è di avviso che il Ministero di agricoltura, industria e commercio, completi e pubblici le notizie intorno ai contratti agrarii, e tenuto conto delle modificazioni suggerite, presenti al Consiglio, in una prossima sessione, quelle proposte di variazioni alle leggi attuali che si credessero necessarie a meglio regolare i contratti stessi, raccomandando intanto alle rappresentanze agrarie di fare ogni opera perchè nei patti colonici venga introdotto quello dell'arbitrato in base all'art. 11 del cod. proc. civ. per la risoluzione di ogni

6  
quistione che insorga intorno all'applicazione, ed agli effetti del contratto.

« Che si raccomandi alle autorità tutorie di stabilire nei capitolati di affitto dei beni delle opere pie il patto dell'arbitrato per le quistioni che insorgessero fra il fittuario e i coloni.

« Che si raccomandi alle autorità tutorie di dare, ove occorra, la più benevola interpretazione ai contratti in vigore, a favore delle classi agricole, prendendo anche l'iniziativa di modificare quei patti che fossero troppo onerosi.

« Che nella nuova legislazione delle opere pie s'introducano, ove occorran, quelle speciali disposizioni che, tenendo conto delle condizioni, e delle consuetudini locali più eque ed accette, valgano a migliorare, nel modo più efficace possibile, le condizioni delle classi lavoratrici che si trovano nelle terre di loro proprietà. »

#### **Il volume dei contratti agrarii.**

In seguito e conforme a questa risoluzione adottata dal consiglio di agricoltura, si pubblicò nel 1891 per cura della Direzione generale dell'agricoltura un poderoso volume intitolato *I contratti agrarii in Italia*, nel quale sono riassunti tutti i dati di fatto sulla materia contenuti nella relazione sulle condizioni dell'agricoltura in Italia, pubblicata nel 1874, e nei volumi della inchiesta agraria venuto a luce nel 1882, le ulteriori notizie avute dai comizii agrarii in virtù della ricordata circolare, e la menzione integrale di quei contratti in uso presso ogni regione agraria che possono considerarsi come tipici nelle regioni stesse.

Sono riportati da ultimo nel volume, i voti e le proposte dei comizii agrarii, ed



un opportuno riepilogo generale sintetizza le notizie più importanti sui contratti agrarii in uso nelle regioni d'Italia, e cioè la mezzadria, o colonia parziaria, l'affitto e l'enfitheusi, ai quali, per quanto è stato dedotto nella discussione della Commissione, deve aggiungersi il contratto di migliorie o colonia a miglioramento di terreni incolti col patto di dissodarli e ridurli a coltura, o di mutarne la coltura da estensiva in intensiva (vedi proposta Schupfer pag. 175, verbali della Commissione).

La importanza degli elementi raccolti in questo volume fu così grande da costituire la fonte sperimentale, il vero vivaio di osservazioni e di dati per le discussioni e le deliberazioni della Commissione, alcuni membri della quale, allorchè il commissario prof. Nitti propose di promuovere un'inchiesta anche sommaria sui contratti agrarii esistenti, fecero rilevare che quel volume era molto esatto, e conteneva tutto quanto era necessario per dare un'idea generale dei contratti agrarii e della loro condizione odierna, e il prof. Nitti non insistette nella sua proposta.

Però il prof. Cogliolo, altro dei commissarii, accennò all'utilità di una inchiesta, eventualmente nel corso della discussione. Questa utilità non si presentò; quindi detto volume, rimase la base delle deliberazioni della Commissione.

#### **Compito della Commissione.**

Il compito della Commissione, oltrechè pre-finito dai decreti di costituzione, fu chiarito e diviso in questo modo dal presidente.

« Esaminare le condizioni di diritto e di fatto dei contratti agrarii, studiare i difetti di essi e le necessità nuove a cui vuolsi provvedere, suggerire i rimedii opportuni.

Se la Commissione deve occuparsi anche di dare parere sul progetto Sonnino sui contratti agrarii, il suo compito presente è quello di studiare le modificazioni che debbono introdursi nel contratto di lavoro in genere e nei contratti agrarii in ispecie, seguendo questo quistionario.

1. Natura e forma dei contratti agrarii. — 2. Durata dei contratti - Disdetta e rescissione. — 4. Casi fortuiti e patti ingiusti - Assicurazioni. — 5. Migliorie onoranze ed appendizi. — 6. Riduzioni ed aumento del fitto. — 7. Sublocazione. — 8. Enfiteusi. — 9. Mezzadria. — 10. Riparto dei prodotti nella mezzadria. — 11. Imposte - Attrezzi - Anticipazioni - Limiti all'usura agraria — 12. Arbitraggio - Probi-viri. — 13. Limite della sequestrabilità. — 14. Limite del privilegio del locatore. — 15. Abolizione del *Truch System*. — 16. Salariato delle campagne. — 17. Associazioni agricole.

#### Proposte Sonnino e Guelpa.

Come accennai, ai verbali delle sedute della Commissione sono allegate le due proposte di legge Sonnino e Guelpa.

La prima più ristretta concerne i contratti agricoli nelle provincie di Palermo, Caltanissetta, Catania, Girgenti, Messina, Siracusa e Trapani; la seconda è molto ampia, assumendo il carattere di un vero disegno di legislazione sociale che abbraccia modificazioni relative alle norme sui beni dello Stato, della Provincia, dei Comuni, sul contratto d'affitto dei beni rustici, sulla locazione d'opere agrarie, sul contratto di mezzadria, sulla limitazione del privilegio sui beni mobili del conduttore, e con modificazioni alla legge Comunale e Provinciale affida al Consiglio provinciale anche la fun-

zione di compilare gli statuti agrari in base alle consuetudini ed alle vigenti leggi che regolano i contratti agrari e la locazione delle opere agrarie.

Queste due proposte sono materia complementare di quella che fu oggetto degli studi, delle deliberazioni e dei voti della Commissione. Non è inopportuno ricordare che questa in ordine al progetto Sonnino dichiarò di volerle considerare non tanto in relazione alla regione per la quale venne compilata, quanto in relazione a tutte le regioni d'Italia.

**Obbligatorietà dei patti e contratti agrari —  
Tipi — Soppressione dell'affitto.**

Il prof. Salvioni sostenne un ordine del giorno per far decidere quali patti fossero da prescriversi in modo coattivo almeno dove esiste il latifondo e per far determinare le norme tassative per ciascuno di quei patti, in altri termini per far fissare i contratti agrari obbligatori come tipi. Ma questo concetto non fu accettato dalla Commissione, la quale pure si mostrò implicitamente contraria all'altro concetto del prof. Nitti dell'ammissione della colonia parziaria, come unico contratto agrario.

**Termine dei contratti di Colonia e di Affitti**

Non ebbe fortuna la proposta di fissare un termine minimo alla durata del contratto di colonia parziaria, mentre per la locazione dei terreni soggetti a rotazione agraria, fu stabilito che non può essere inferiore alla durata di una rotazione secondo gli usi locali, nè minore di tre anni per i terreni altrimenti coltivati, eccettuati i pascoli e i boschi.



#### Abolizione del subaffitto.

Ardente e dotta fu la discussione sulla proposta Nitti dell'abolizione assoluta del subaffitto (gabelotto) che non fu approvata; ma fu approvata la proposta Fortis, per la quale venne escluso nel conduttore il diritto di sublocare e di cedere il suo affitto, *eccettochè ai diretti coltivatori del fondo*, sotto pena di nullità.

Parve sufficiente rimedio per eliminare gli inconvenienti noti del subaffitto.

#### Patto relativo alle imposte.

Il prof. Schupfer propose che si dichiarasse la nullità dell'obbligo di pagare le imposte prediali assegnato al conduttore: non fu ammesso. Fu ammesso peraltro il concetto propugnato dagli onorevoli Gianturco e Cavalieri di dichiarare la nullità del patto, col quale l'affittuario si obbliga a pagare imposte e sovrimposte *non ancora stabilite* all'epoca del contratto.

#### Nullità di patti.

In ordine ai patti, furono pure ammesse queste altre nullità. La nullità del patto col quale il coltivatore rinunzia ai casi fortuiti, la nullità del patto col quale nei contratti di affitto stipulati per un tempo non minore di sei anni, il coltivatore diretto rinunzia ai casi fortuiti preveduti e impreveduti, prevedibili e imprevedibili, la nullità del patto col quale il conduttore rinunzi genericamente ad essere indennizzato per qualunque miglioramento che egli possa introdurre nel fondo, a saputa o senza opposizione del locatore; la nullità del patto con cui il conduttore si ob-

bligasse a dare la preferenza al proprietario nella vendita dei prodotti.

Non si ammise la nullità del patto col quale il conduttore rinunzi all'indennità per miglioramenti introdotti nel fondo.

Non si accolse l'idea del prof. Nitti di concedere al locatario il diritto di rivalsa di tutte le migliorie introdotte nel fondo senza approvazione del padrone.

Non fu ammesso nemmeno la nullità del patto col quale il conduttore si obbligasse a pagare un affitto per la casa colonica.

Fu discussa la questione della lesione enorme nell'affitto, ma fu risolta negativamente.

#### **Criterio prevalente di una legge sui contratti agrari.**

Dovendosi stabilire una legge sui contratti agrari, si decise che il criterio prevalente per determinare le persone cui applicare questa legge sia quello desunto dalle qualità personali, vale a dire che vi si contemplino coloni che personalmente o direttamente lavorano la terra con contratto di fitto in denaro e in generi, o di partecipazione al prodotto, sia pure coll'aiuto di salariati.

#### **Somministrazione delle sementi.**

Si affermò l'obbligatorietà della somministrazione da parte del proprietario delle sementi al coltivatore, ma non gradì alla maggioranza della Commissione il principio di stabilire una sanzione vuoi civile, vuoi penale, pel caso d'inadempimento, ritenendosi sufficiente il diritto comune in quanto alla prima (danni e interessi) e non ravvisandosi in quanto alla seconda il carattere d'interesse pubblico nell'obbligazione del proprietario di dare la semente.



Si stabilirono per lo contrario questi altri principii: che la misura dell'anticipazione della semente segua un rapporto mutabile e le condizioni, che secondo gli usi non si ammetta un interesse a favore del proprietario sulla semente somministrata, che si ammetta il prelevamento sulla massa della semente da restituire, salvo il caso in cui sia convenuta a favore del colono una partecipazione non inferiore ai tre quinti, che la qualità del genere da restituire debba essere identica, o equivalente a quella che si ebbe ad anticipare, ammettendosi la *colmatura* (colmatura o sfrido è quel di più che nella restituzione della semente sull'aia si dà in compenso di quel tanto che andrà poi perduto nelle successive operazioni di pulitura e che sarà di un minimum del 10 ad un massimo del 15 per cento salvo determinare il limite massimo).

E da notarsi che questi due ultimi principii vennero adottati all'unanimità, mentre quello dell'esclusione dell'interesse a favore del proprietario per la somministrazione della semente, venne approvato con scarsa maggioranza.

#### **Soccorsi al coltivatore.**

Fu assai interessante e viva la disputa sul tema dell'obbligatorietà dei soccorsi al coltivatore, ammessa dal progetto Sonnino. Riuscì a prevalere il principio dell'obbligatorietà relativamente all'affitto, fu respinto per la mezzadria, ma ammesso per la mezzadria impropria, cioè per la metateria e le altre forme di contratto a partecipazione.

#### **Casse di sovvenzione e privilegi fiscali per le sovvenzioni.**

Registro il voto della commissione per l'istituzione e pel riordinamento delle casse



di sovvenzione agraria; ma non si vollero accordare privilegi speciali a coloro che prestano ai coltivatori.

#### **Insequestrabilità.**

Si approvò a vantaggio del coltivatore anche l'insequestrabilità, e la maggior estensione da darsi ai numeri 2, 3, 4 dell'art. 586 cod. proc. civ. disponendo così:

Art. 586. Non possono essere pignorati, fuorchè in difetto di altri mobili, e soltanto per causa di alimenti.

1.º . . .

2.º Gli oggetti e strumenti necessari al contadino coltivatore per l'esercizio dell'arte sua, fino a trecento lire in complesso.

3.º Una vacca o un mulo, o un asino, o due capre, o tre pecore a scelta del debitore, e il foraggio necessario al loro alimento per un mese.

#### **Patti angarici.**

Si approvò che sulle somministrazioni obbligatorie decorra l'interesse del 0.25 per cento, che la quota padronale nella mezzadria, sia lasciata alla libera contrattazione delle parti, che si sopprimano i patti angarici (quelli che non hanno nessun corrispettivo nemmeno morale) ammettendo solo quei patti che avendo un distinto corrispettivo, impongono oneri proporzionati, e risultano da esplicita stipulazione in contratto.

Si è tenuto, in questa materia, fisso specialmente il concetto del corrispettivo economico, ma si è tenuto conto anche di un interesse morale ragionevole che si ravviserebbe, per es. nel fatto che il proprietario o il gabellotto con quote raccolte tra i contadini provvedesse al mantenimento del servizio di culto in campagna, mentre sarebbe

arci-angarico, come osservò il professore Giansurco, il patto vigente in molte regioni, che le quote raccolte servano per le messe che si devono dire in città, affinchè il raccolto sia prospero.

#### **Gratuito patrocinio.**

A facilitare l'azione giudiziaria del contadino per il soddisfacimento delle sue ragioni verso il proprietario, si stabilì che il gratuito patrocinio si debba ammettere, quando i lavoratori siano appellati, colla facoltà però nel proprietario di dimostrare che il contadino non è povero, nel qual caso questi non avrà diritto più al gratuito patrocinio.

#### **Beneficii fiscali.**

Naturalmente si stabilì eziandio che i beneficii fiscali (redazione del contratto in carta libera, registrazione con tassa fissa di una lira, riduzione a metà dei diritti catastali e notarili), siano estesi a tutti i contratti agrarii, enfiteusi, migliorie, locazioni riferibili a fondi non superiori ai 10 ettari.

#### **Tributi.**

L'art. 8 del progetto Sonnino pone che i comuni non potranno imporre la tassa sulle bestie da tiro o soma se non insieme con quella sul bestiame vaccino e ovino, e dopo che siano già state applicate le sovraimposte comunali sulla fondiaria con un aliquota non minore del 25 per cento per conto dell'imposta erariale e che saranno sempre esenti dalla tassa sulle bestie da tiro, da sella o da soma, e da quella sul bestiame quelle famiglie e quegli individui isolati, che vivendo di lavoro manuale possiedono un solo cavallo, mulo, o asino, e non ne detengano altro a qualunque titolo.



Ora la Commissione approvò in massima questi concetti informativi di tale articolo, dichiarando di preferire che il Governo provveda con legge speciale al riordinamento dei tributi locali specialmente in rapporto alla loro incidenza sulla produzione agraria e sulla condizione dei contadini, ritenendo il rimanente della proposta (e cioè il capoverso di detto art. 3) come un semplice voto.

La Commissione aggiunse che nella legge speciale suindicata sui tributi locali, fra le altre cose si dovrebbe disporre:

a) Che i ruoli delle imposte comunali siano soggetti alla preventiva approvazione dell'autorità tutoria;

b) Che quanto al focatico, si trovi modo d'impedire che il *maximum* sia basso, e che la ripartizione sia effettivamente proporzionale.

#### **Giurisdizione.**

In quanto alla giurisdizione per le controversie nascenti dai rapporti fra contadini e proprietari, si dichiarò di preferire la giurisdizione ordinaria facendosi voti perchè siano facilitati pei contadini analfabeti i contratti agrarii i quali contengano clausola compromissoria, sia parificando ai notai altri pubblici ufficiali, sia diminuendo per tali contratti i diritti notarili.

#### **Quotizzazione delle terre.**

Nulla si deliberò intorno agli effetti dei contratti relativi alle terre ripartite e quotizzate, cedute direttamente, o indirettamente come all'art. 10 del progetto Sonnino, in vista della pendenza, allora al Senato, del disegno di legge correlativo.

### Voti.

Si sono accolti questi voti.

Raccomandarsi al Governo di presentare un progetto che, abbandonata ogni idea di quotizzazione, si ispiri al concetto di procedere alla distribuzione fatta da Commissioni agrarie a famiglie coltivatrici dirette, col divieto dell'alienazione e coll'obbligo di pagare un tenue censo annuo a chi di diritto.

Modificare gli articoli 430, 432 cod. civ. nel senso sostenuto nel progetto dell'onorevole Guelpa; (art. 430) i beni del Demanio pubblico sono per loro natura inalienabili, i beni immobili del patrimonio dello Stato, sono per legge egualmente inalienabili.

Le forme di amministrazione e di godimento dei beni patrimoniali immobili, sono determinati da leggi speciali (art. 432). I beni delle Province e dei Comuni si distinguono in beni d'uso pubblico, o in beni patrimoniali.

I beni patrimoniali immobili sono inalienabili, laddove non sia tecnicamente possibile il contratto di colonia, o mezzadria pei beni rustici, di proprietà dello Stato, delle Province, delle Congregazioni di carità ed Opere pie, e degli Enti morali la cui amministrazione è soggetta al sindacato, e alla tutela della legge.

Qualche commissario espresse il parere che non venissero escluse la locazione e la enfiteusi, e che vi fosse l'obbligo nel concessionario di dare il fondo a mezzadria. Dopo ciò, quel voto venne approvato all'unanimità.

### Enfiteusi.

Importantissima fu la discussione intorno all'enfiteusi; essa prese le mosse da questa proposta dal prof. Schupfer:



« Propongo di ristabilire l'enfiteusi come rapporto permanente; dovrebbe essere perpetuo o istituita almeno per un certo numero di generazioni.

« Propongo eziandio di rafforzare il diritto del proprietario. L'enfiteusi è andata sensibilmente diminuendo, appunto perchè il diritto dell'enfiteuta, come fu inteso dal nostro codice, ha reso più o meno illusorio il diritto di proprietà; specialmente vorrei abolito l'art. 1564 che ammette la redimibilità del fondo enfiteutico senza distinguere le enfiteusi già esistenti da lungo tempo, e quelle di recente costituzione ».

Propenderei anche a rimettere in vigore il diritto di prelazione nel senso di alienazione, ma estendendola al concessionario, come avea disposto il codice napoletano.

Si è approvato che si debba modificare la legislazione vigente in materia di enfiteusi, permettendosi di conseguenza il patto vietante l'affrancazione del canone nelle enfiteusi temporanee, e precisamente nel periodo di 29 anni col diritto di prelazione, tanto a favore del concedente quanto a favore dell'enfiteuta.

Nulla si decise intorno alla divisibilità o indivisibilità del canone, essendosi osservato dal presidente che la proposta della indivisibilità fatta dalla Sottocommissione incontrava notevoli difficoltà.

È conveniente rilevare che si era proposto di lasciare l'enfiteusi com'è nel codice, osservandosi che essa, qualunque sia la sua riforma non risponde ai bisogni presenti dell'agricoltura e al miglioramento delle classi lavoratrici, dovendosi in sua vece dare forma giuridica e sociale al contratto di miglioria.

#### **Contratto di miglioria.**

Anzi su questo punto il prof. Schupfer, accennando che il contratto di miglioria è

portato dalle consuetudini nelle regioni meridionali e centrali, propose particolarmente un progetto di legge per disciplinarlo; ciò che venne deliberato dalla Commissione, apportando parecchie modificazioni, stabilendo di applicare al contratto di miglioria tanto nel caso di devoluzione per finito contratto, quanto nell'ipotesi di rescissione durante il contratto stesso, le norme stabilite dall'articolo 1566 cod. civ. per calcolare l'indennizzo nei contratti di enfiteusi.

La Commissione si studiò di ben determinare il carattere, la fisionomia giuridica del contratto di miglioria.

È un contratto *sui generis*, non è affitto, non è mezzadria, non è enfiteusi, pur avendo delle rassomiglianze con questi, e partecipando dei loro vantaggi. In sostanza esso è una locazione mista con l'elemento della società.

#### **Società di resistenza.**

È da notarsi che il commissario comm. E. Cavalieri, in coerenza ai concetti espressi nella tornata del 3 giugno 1889 del consiglio di agricoltura, ebbe a richiamare l'attenzione della Commissione sulle Società di resistenza, facendo notare che esse prosperano da gran tempo presso altre nazioni, e sono proclamate come il rimedio più efficace per porre i lavoratori in grado di difendere i loro interessi, contro le cupidigie del capitale.

E poichè tali Società, aggiunse il Cavalieri, sorgono appena si diffonde il sentimento della lotta di classe e quindi si tengono segrete, diventano più docili istromenti dei sobillatori, crede che sia da considerare una vera lacuna della legislazione italiana, il non aver provveduto al loro riconoscimento, come pure fu fatto per le Società di mutuo soccorso.

E chiese che si registrasse a verbale questa sua dichiarazione. Il modo più legittimo, e più efficace di rimediare alle enormità attuali del patto colonico, è proprio quello, che lo Stato riconosca quelle associazioni, che legittimate e controllate dallo Stato, come si è fatto in Inghilterra, possono avere e mantenere il provvido carattere di istituzioni tutrici della indipendenza contrattuale.

All'osservazione del Cavaliere si associa il prof. Salvioli, considerando che tutte le modificazioni suggerite dalla Commissione, saranno insufficienti se il Governo non prenderà dei provvedimenti a favore dei salariati delle campagne.

Provvedimenti diversi. Innanzi tutto il riconoscimento giuridico delle associazioni di resistenza.

Il prof. Salvioli osservò inoltre che per rendere ancora più efficace le prese deliberazioni, occorreva trattare i due temi da lui accennati: *Salariati della campagna*, ed *Associazioni agricole*.

Il presidente fece prendere nel dovuto conto questi desiderii per le successive discussioni della Commissione la quale, come si disse, invece non fu più radunata.

Questo è ciò che si compì dalla Commissione relativamente ai contratti agrarii.

#### **Contratto di lavoro.**

In ordine al contratto di lavoro, si limitò alla nomina della Sottocommissione per lo studio del medesimo, riconoscendosi che esso deve considerarsi nei suoi effetti giuridici, non limitandosi al solo codice civile, ma estendendo le indagini anche alle altre leggi, ed in special modo al codice commerciale in



quanto parla del riconoscimento giuridico della Società.

La Sottocommissione formulerà uno schema di legge, così osservò il prof. Cogliolo; nel progetto che ne sarà il coronamento si dirà anche delle associazioni degli operai, trattandole nella loro formula più ampia, sia che abbiano in mira la resistenza, sia che abbiano altro scopo. Fu anche rilevato che essendo la materia del contratto di lavoro affatto nuova, studiandola si potrà avere riguardo anche all'idea del riconoscimento giuridico delle Società di resistenza.

#### **Secondo progetto Sonnino.**

Ho detto sopra che la Commissione dopo le sedute del gennaio 1894 più non riprese i suoi lavori.

Il Governo per altro accettando in massima le proposte della Commissione, preparò un progetto di legge accompagnato da una dettagliata relazione; progetto che non ebbe seguito per le vicende parlamentari.

Se non che l'on. Sonnino, facendo suo quel progetto, con alcune varianti, presentò il disegno di legge sui contratti agrarii, preso in considerazione nella tornata del 13 dicembre 1900 della Camera dei deputati.

Dichiara l'on. Sonnino nella relazione che egli ha prese le proposte della Commissione anzidetta e la relazione dell'on. senatore Faina, a base del nuovo disegno di legge, avvertendo che le poche aggiunte o variazioni si riferiscono specialmente alle disposizioni di carattere generale.

A cagione di tale quasi perfetta identità, fra le proposte della Commissione e quelle del nuovo disegno di legge generale del-

l'on. Sonnino, è praticamente utile esporre qualche cenno su quel disegno, del quale sta bene dirsi subito, come (così espone l'on. Sonnino) non mira ad una generale e radicale riforma agraria, nè a turbare usi secolari diversi da luogo a luogo, nè a regolare le relazioni quotidiane necessarie fra proprietari, e contadini, con concetti astratti, uniformi e contrari a quelli ormai radicati nella mente, e nel cuore delle popolazioni, ma intende solo a disciplinare, in armonia coi principii generali di diritto che informano tutta la nostra legislazione, una innumerevole serie di contratti, ora vigenti in varie regioni d'Italia, e specialmente in quelle dove più apparisce necessario l'intervento del legislatore, a tutela della classe più povera, e in difesa dei lavoratori diretti della terra.

Sono soggetti alla legge i contratti di locazione di fondi rustici che abbiano forme di fitto o di partecipazione al prodotto, o misto dell'uno e dell'altro, quando il conduttore *sia il contadino stesso che lavora direttamente, e personalmente il fondo locato*, e questo abbia una superficie proporzionale a quanto può essere lavorato da una famiglia, sia pure con l'aiuto di salariati, tenuto conto del genere di coltura, e degli usi locali.

La mezzadria in generale non è regolata dalla legge, perchè si ritiene in massima che essa funzioni relativamente bene, nella condizione creata dal codice vigente e dalle circostanze di fatto delle regioni ove è più usata.

Ma saranno soggetti alla legge quei contratti di mezzadria che non rispondano a queste condizioni.

a) Per tutta la durata dell'anno agrario sia assicurato al mezzadro e sua famiglia il lavoro sul podere, mediante compartecipazione a tutti i prodotti del suolo, e

dell'alberatura industriale e agli utili di tutte le industrie da lui esercitate;

b) Oltre l'ordinaria coltivazione non sia imposto al mezzadro che l'obbligo della manutenzione, restando le migliori a carico del proprietario;

c) Venga fornita al mezzadro l'abitazione, e le stalle occorrenti sul fondo locato, o almeno della tenuta di cui il fondo fa parte (art. 1°).

In sostanza laddove le circostanze di fatto favoriscono il coltivatore, torna inutile per non dire dannoso l'intervento della legge.

Il locatore ha queste particolari obbligazioni:

a) Somministrare al contadino le sementi occorrenti in proporzione della superficie da coltivarsi nell'annata, secondo gli usi locali, e misurate asciutte, colla facoltà di convenire un interesse superiore al 5 per cento per l'anno agrario, e coll'obbligo corrispondente del contadino, di restituire uguale qualità, e se la restituzione della sementa o grano si faccia sull'aja o a grano sconcio, purchè la differenza di qualità sussista, potrà convenirsi a favore del locatore (come conguaglio di qualità) la così detta colmataura o sfrido, in misura non superiore al 10 per cento. La restituzione e il pagamento degli interessi dovrà sempre eseguirsi in natura.

b) Nei contratti di partecipazione prelevare le sementi ed eventuali interessi sul monte comune, eccetto che sia convenuto a favore del locatore, o del colono una partecipazione al prodotto relativo in misura superiore ai tre quinti del raccolto, nel qual caso, potrà essere prelevata colla parte spettante a quelle dei contraenti a cui favore fu stipulata la partecipazione maggiore. — Ogni patto contrario è nullo.



c) Nel contratto di fitto in generi, o in denaro, nel caso di riconosciuto bisogno, e non ostante qualsiasi patto contrario, somministrare dopo la semina nei periodi dei maggiori lavori al contadino affittuario i generi, o le somme strettamente necessarie alla buona conduzione del fondo, in misura non superiore ai due quinti del fitto convenuto per l'annata, con la facoltà di convenire un interesse non superiore al 6.25 per cento sulle somministrazioni in generi, e non superiore al tasso commerciale del 0.50 al mese sulle somministrazioni in danaro, coll'obbligo corrispondente pel contadino di restituire le somme al raccolto, avvertendo che se queste somministrazioni furono in generi, e se questi siano della natura stessa di quelli coltivati nel fondo, la restituzione si farà sulla parte colonica nella stessa qualità e quantità, più gli eventuali interessi in natura, e se nel fondo non si coltivano generi uguali a quelli somministrati, o il relativo raccolto sia insufficiente, la restituzione si farà (mediante ritenuta dallo stesso locatore) sulla parte colonica di una quantità di altri prodotti che raggiugli *ad valorem* i generi restati, ed eventuali interessi.

Le parti potranno convenire l'una o l'altra forma di somministrazione; nel silenzio delle parti, si seguiranno gli usi locali.

d) Nel contratto di partecipazione al prodotto, in caso di riconosciuto bisogno, e non ostante qualsiasi patto in contrario, somministrare al contadino e sua famiglia i soccorsi necessari alla vita fino all'epoca del raccolto, dividendoli ratealmente secondo l'urgenza; soccorso proporzionato al numero dei componenti la famiglia colonica che per necessità di contratto, o di fatto lavorino il fondo locato, compresi nel numero le mogli dei lavoratori, ed i figli minori di 14 anni,

da elevarsi nel massimo ad un quintale e mezzo di grano per persona adulta, e chilogrammi 75 per fanciulli da due a dieci anni, purchè la cifra complessiva non superi i due quinti del valore della parte colonica d'un'annata media.

Il soccorso subisce delle riduzioni proporzionali se di fatto, o per contratto, tutta o parte della famiglia abbia facoltà di lavorare fuori del fondo per una parte dell'anno. Se nel fondo locato si coltivino oltre il grano, altri cereali, il soccorso sarà convertito in tutto od in parte in questi generi, raggugliando la quantità al valore.

È vietato la conversione in denaro, ed è vietato un interesse superiore al 6.25 per cento.

Nei contratti misti, da fitto e partecipazione al prodotto saranno applicate in materia di somministrazione e soccorsi, le disposizioni relative alla forma prevalente, colla facoltà nelle parti di stabilire quella che sarà applicata.

Sono vietati i patti angarici, e cioè qualsiasi prestazione a carico del contadino, e a beneficio del locatore, o di terza persona, oltre il fitto, e la partecipazione pattuita, l'obbligo da parte del contadino di cedere al locatore, o a terza persona la sua quota di prodotto, od un prezzo preventivamente determinato; la rinunzia da parte del contadino al beneficio della riduzione del fitto per i casi fortuiti di cui agli articoli 1617, 1618, 1621 cod. civ. quando il contratto sia stipulato per un periodo inferiore a sei anni.

Sono ammessi però i patti che avendo un distinto corrispettivo, importino oneri proporzionali, e risultino da esplicita stipulazione nei contratti e il patto di vendita al prezzo corrente, quale risulterà al momento della consegna.

È nel progetto adeguatamente regolato il diritto del contadino ai compensi per migliorie tanto nel caso di rescissione del contratto prima del termine convenuto per colpa del contadino, quanto nel caso di cessazione della locazione (art. 8 e 9).

Le disposizioni suindicate non sono nella maggior parte applicabili ai contratti in corso, salvo la contraria volontà dimostrata dalle parti per riguardo ai contratti di data certa anteriore al 1° gennaio 1901 e prolungabili al di là del corrente anno agrario, e colla facoltà nel richiedente in caso di rifiuto di risolvere il contratto al termine dell'annata in corso (art. 101).

Le nuove disposizioni influiscono ancora sui contratti con scadenza oltre l'anno agrario corrente, perchè il locatore che tenga il fondo in affitto da altro locatore principale o dal proprietario, provando di essere danneggiato dalla legge per il resto della locazione, avrà diritto di chiedere al locatore principale e questi al proprietario, una riduzione di fitto nella misura dalla legge stessa prestabilita, non ostante qualsiasi convenzione in contrario, con facoltà delle parti di sostituire alla riduzione, la risoluzione senza indennizzi (art. 11).

Delle disposizioni generali che costituiscono la seconda parte del progetto Sonnino, l'articolo 12 completa il disposto dell'art. 585 cod. proc. civ. estendendo la insequestrabilità assoluta a favore del contadino per alcuni attrezzi agricoli, e per una piccola parte dei prodotti delle sue fatiche.

L'art. 13 intende ad introdurre nelle campagne l'uso del contratto scritto e registrato includendovi la clausola compromissoria anche quando il contadino sia analfabeta.

Degna di speciale attenzione è la seconda parte di questo articolo colla quale si facilita la introduzione dell'arbitrato facoltativo.



Osserva l'on. Sonnino in proposito: « È stato annunciato alla Camera la presentazione di un progetto di legge sui probi-viri nell'agricoltura, e parrebbe che ammessa questa nuova magistratura l'arbitrato facoltativo non avrebbe più ragione di essere; ma ciò non è perchè le due magistrature l'una universale, l'altra particolare possano coesistere. La difficoltà invece è tutta nel trovar modo di dare valore di scrittura privata autenticata, ad un atto non sottoscritto dalle parti, senza ricorrere sempre all'opera costosa e difficile del notaio.

« La soluzione proposta, per la quale si affida al giudice conciliatore la funzione di vistare i contratti, è la più semplice che si possa immaginare, ma ha il difetto di dare al conciliatore attribuzioni estranee in apparenza al suo ministero; comunque sia la proposta risponde al desiderio unanime delle associazioni agrarie, ed è la sola che valga a raggiungere efficacemente lo scopo. »

Coll'art. 14 si propone di restituire al proprietario la facoltà di vietare il diritto di affranco nella enfiteusi, purchè la durata non superi i 60 anni, l'estensione del podere sia limitata, e l'enfiteuta sia il vero e proprio coltivatore diretto. Così si crede di rendere ancora utile l'enfiteusi, conforme anche le idee espresse dalla Commissione.

Coll'art. 15 si tocca la grande quistione del miglioramento delle abitazioni dei lavoratori agricoli, segnatamente nei grandi possessori. Esso dà al conduttore di una tenuta che superi i 300 ettari con un contratto di non meno di 9 anni, il diritto al compenso pei miglioramenti recati alla tenuta, colla costruzione delle abitazioni necessarie ai lavoratori addetti alla coltura del fondo, cercando di eliminare un illecito guadagno, nell'interesse comune delle parti.

L'art. 16 riproduce il primitivo progetto dell'on. Sonnino, circa il divieto ai Comuni di imporre una tassa sulle bestie da tiro ecc., se non insieme con quella sul bestiame vacchino ed asini.

L'art. 17 pure riproduce lo stesso primo progetto, stabilendo che dalla data della pubblicazione della legge, sono da considerarsi nulle e come non avvenute, nè possono per la loro inesecuzione dar luogo ad alcuna azione per danni o per compenso di sorta, tutte le cessioni dirette o indirette di proprietà, di uso, o di usufrutto, a titolo gratuito od oneroso, ed ogni contratto di locazione, di anticresi, di enfiteusi o di subenfiteusi degli appezzamenti di terre, assegnati ai comunisti, nei reparti e quotizzazioni o nelle concessioni od enfiteusi dei demanî comunali. — Tale nullità è assoluta.

Come si è detto, la Commissione aveva su questo punto riservato le sue deliberazioni.

L'on. Sonnino insiste su questa specie di catenaccio giuridico.

Egli osserva nella sua relazione, che l'articolo 17 mira soltanto ad impedire che si continui ad eludere le prescrizioni, e a violare lo spirito delle leggi in vigore per la quotizzazione dei demanî comunali.

#### **Inchiesta supplementare.**

Già ricordai il grande valore sperimentale del volume sui contratti agrarii, sul contenuto del quale si fondarono le discussioni, e le deliberazioni della Commissione. Ma esso non potrà più bastare alla nuova Commissione per la manifesta ragione che nel lungo periodo intercorso tra la data di quel volume (1891) e la data della ripresa dei lavori, sono avvenuti importantissimi fatti, i quali hanno reso necessario nuove indagini, nuove

informazioni, nuove notizie. Accennerò ai fatti più recenti; gli scioperi agrarii divenuti generali specialmente nelle provincie dell'alta Italia e tuttora perduranti, il sorgere, e il costituirsi di numerose associazioni di proprietari e di agricoltori.

Questi avvenimenti avranno influito anzi hanno influito certamente a modificare soprattutto la mercede; ma anche le altre parti essenziali dei contratti agrarii, ne avranno subita una notevole azione. Ora parrebbe necessario promuovere le inchieste opportune, interrogare nuovamente i comizii agrarii, e le altre associazioni agricole o di lavoro, mettere a disposizione della nuova Commissione tutto quel materiale statistico, che già esistesse presso il Ministero di agricoltura, industria e commercio, benchè preparato direttamente per altri studii e per altri fini. Se la ristrettezza del tempo non permetterà di comporre un secondo volume così poderoso come il primo sui contratti agrarii, gli è certo però che vi è tutto l'agio possibile per completare i dati occorrenti per apprezzare i contratti agrarii nella realtà attuale; cosa indispensabile anche se la Commissione deliberasse di non modificare le proprie precedenti deliberazioni, tanto più considerando che, come già rilevai, la Commissione ebbe a dividersi in due Sottocommissioni, l'una delle quali di coordinamento.

Mi riservo di studiare a parte il contratto di lavoro, considerando che la novità (*legislativamente parlando*) e la speciale importanza del tema sul quale la predetta Commissione, come dissi, non iniziò nessun studio, impongono di maturare e predisporre un breve programma, nel quale il tema medesimo sia esaminato sotto il duplice aspetto della dottrina, della giurisprudenza, delle consuetudini e della legislazione comparata.



Ma poichè ho accennato or ora alla convenienza di un'inchiesta, o quanto meno di una informazione supplementare sui contratti agrarii, per guadagnare tempo, crederei opportuno di raccogliere e preparare un uguale inchiesta od informazione sommaria, anche per quanto concerne il contratto di lavoro. Ricerca che mi parrebbe facilitata dalle notizie che già si possederanno dal Governo, relativamente alle leggi sociali in vigore, soprattutto delle leggi sull'infortunii, dei probiviri, del lavoro dei fanciulli, e agli altri provvedimenti che sono nello stadio di elaborazione legislativa.

Ma al fine della preparazione di una legge sul contratto di lavoro, occorre principalmente conoscere:

a) le consuetudini vigenti nei grandi centri industriali e commerciali, le norme adottate dai collegi d'arbitri (a Milano funziona egregiamente un collegio d'arbitri istituito dalla Camera di commercio che decide secondo norme consuetudinarie codificate), e non vanno trascurate le consuetudini e gli usi in materia di prestazione di servizi domestici presso le famiglie, presso gli stabilimenti pubblici, ecc.;

b) i regolamenti interni degli stabilimenti, le norme sul personale delle maggiori aziende industriali e commerciali;

c) gli statuti e i regolamenti delle associazioni ed unioni di impiegati pubblici, e privati, segnatamente di questi; unioni società di impiegati e commessi di aziende private, di altre associazioni professionali (medici, ragionieri) e di mestieri (portinai, cuochi, camerieri);

d) le discussioni e i voti dei congressi di impiegati (uno importantissimo fu a Torino nel 1898 presieduto da S. E. l'on. Ronchetti) e un altro prossimo vi sarà (a Firenze);

e) le massime principali adottate dai collegi dei probi-viri, e da altri collegi arbitrali, e dalle camere del lavoro nelle questioni relative appunto al personale.

Le camere di commercio, le camere di lavoro, i collegi professionali potranno offrire un valido concorso in questa sommaria e preliminare inchiesta.

Non mi fermerò a dimostrare la somma convenienza di queste informazioni; basterà che io osservi come tale sistema si usò già pei contratti agrarii, e come è pendente dinanzi al Parlamento un progetto di legge presentato da S. E. il Presidente del Consiglio *per la istituzione di un ufficio del lavoro*, la di cui essenza sta tutta appunto nella continuata, completa, progressiva cognizione di tutto quanto concerne il lavoro nella sua effettiva estrinsecazione allo scopo altissimo d'illuminare Governo e Parlamento sulle condizioni dei lavoratori e sui provvedimenti da adottarsi, per difenderne e promuoverne gl'interessi, così come altri organi amministrativi hanno il compito di tutelare e promuovere lo svolgimento delle produzioni e dei traffici (Relazione dell'on. Zanardelli alla Camera dei deputati - Tornata dell'8 giugno 1901).

**Nota bene.** In seguito ad ulteriori ricerche presso il Ministero di agricoltura e commercio venni a conoscere: . . . Che l'on. Chimirri nella sua qualità di presidente della Commissione fece relazione a S. E. il Guardasigilli del tempo dei lavori della detta Commissione, formulando in parecchi articoli le proposte e i voti di essa. Questa relazione è stampata a parte. Così sono stampati a parte lo schema di legge e articoli speciali sui contratti agrarii, preparati dalla Commissione.

Che al voto espresso dal Consiglio di agricoltura nella tornata del 3 giugno 1889 il Ministero di agricoltura e commercio inviava alle rappresentanze agrarie la pubblicazione i *Contratti agrarii* e nel giorno 6 aprile 1892 con una circolare alle associazioni e ai Comizi agrarii dimostrava che il principio dell'arbitrato avrebbe potuto



essere applicato anche nello stato attuale della nostra legislazione, purché nel contratto colonico fosse iscritta la clausola che le parti, in caso di contestazione sull'interpretazione dei patti colonici, sulla finale liquidazione dei conti, danni e miglioramenti si rimettano all'arbitrato amichevole ed inappellabile di una o più persone, le quali sarebbero designate a termini dell'articolo 11 cod. proc. civ. Comunicando questo voto alle Rappresentanze agrarie si manifestava la speranza che esse avrebbero accolto l'invito di cooperare al raggiungimento del nobile fine, facendo con ogni mezzo rilevare l'opportunità di introdurre nei contratti colonici la clausola compromissoria.

I Comizii generalmente risposero che si sarebbero adoperati a questo intento e qualche cosa fecero.

Gli altri voti espressi dal Consiglio nell'adunanza medesima rispetto alle iscrizioni del patto di arbitrato dei contratti di affitto dei beni delle opere Pie ed alla benevola interpretazione a favore delle classi agricole dei contratti in vigore, formarono oggetto di lettere del Ministero di agricoltura a quello dell'interno in data 21 giugno 1889, 5 aprile 1892, 26 aprile 1894 e 7 dicembre 1894 lettere rimaste senza risposta.

Che nella tornata del 27 marzo 1885 il Ministro di agricoltura, industria e commercio, l'on. Grimaldi, presentava alla Camera dei deputati un disegno di legge sull'ordinamento delle rappresentanze agrarie regionali, nel quale disegno l'art. 7 è così concepito:

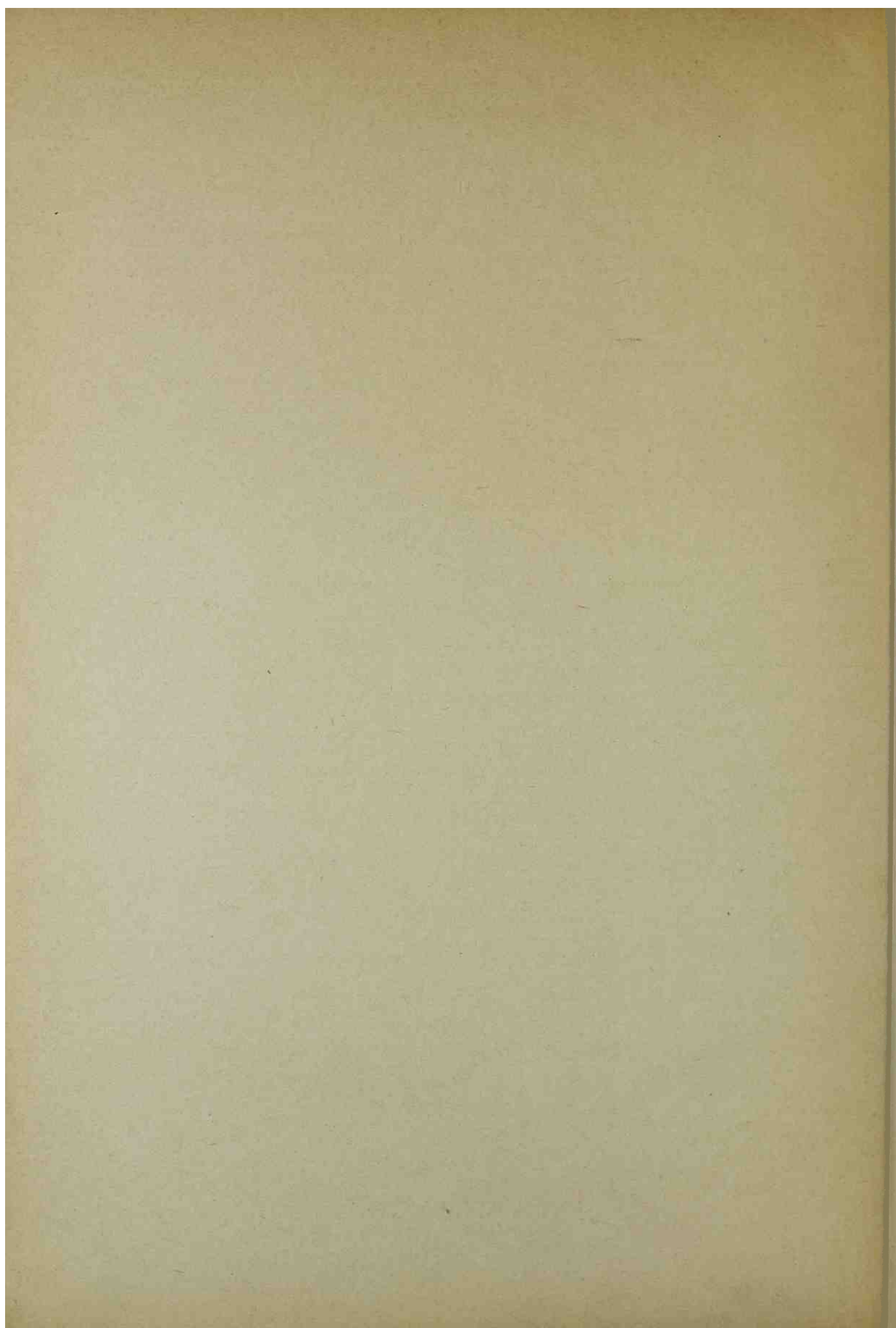
Le rappresentanze regionali di agricoltura:

- a) discutono le questioni attinenti alla agricoltura della regione;
- b) formulano i voti da presentarsi al Governo nell'interesse dell'agricoltura;
- c) danno avviso sulla opportunità e convenienza di aprire scuole, intraprendere grandi migliorie fondiari;
- d) coordinano l'azione dei Comizii delle rispettive zone...

e) esercitano, direttamente o per delegazione, l'ufficio di conciliazione volontaria nelle controversie, che possono sorgere tra proprietari, affittuari e contadini.

Che nella seduta della Camera del 23 novembre 1893 venne presentato dall'on. Lacava, Ministro di agricoltura, industria e commercio, di concerto col Guardasigilli, un disegno di legge sulla istituzione di probi-viri in agricoltura.





---

# CONTRATTO DI LAVORO

---

## I.

### **Premesse generali.**

Ormai la legislazione sul lavoro si può considerare nella forma sintetica, organica, generale di un *diritto operaio*. Diritto operaio che consta di una parte politico-sociale attinente all'ordine pubblico, e di una parte essenzialmente giuridica, di puro diritto privato.

Appartengono alla prima parte le così dette leggi *sociali*, non escluse quelle di ordine *finanziario*, ma dirette principalmente a sollievo delle classi popolari e lavoratrici; appartengono alla seconda le leggi inerenti al regolamento giuridico dei rapporti nascenti dal contratto di lavoro, tanto in ordine alla sua stipulazione e manutenzione, quanto in ordine alla conservazione ed assicurazione del corrispettivo, della mercede del lavoratore.

La prima parte precede storicamente e logicamente la seconda. Anzitutto si doveva provvedere alle condizioni generali, indispensabili di esistenza, di integrità, di sicurezza, di polizia, di igiene, in una parola alla difesa fisica preventiva del lavoratore. Assicurato tale ambiente fisico, generale del lavoro e del lavoratore, questi viene messo in

grado di potere liberamente *contrarre* colla persona fisica o morale, a cui presta il suo lavoro, di potere esercitare, conservare efficacemente e stabilmente i suoi diritti e adempiere i suoi doveri, e così rendere effettivo l'utile individuale e sociale derivante dall'impiego della propria attività.

La successione storica e logica delle due fasi di processo del diritto operaio, la *politico-sociale* e la *giuridica*, non è però assoluta; imperocchè quando la prima ha raggiunto un certo grado di sviluppo, la seconda inizia il suo movimento specifico, ed ambedue quindi procedono contemporaneamente, tenendo per altro sempre distinta la rispettiva sfera di efficienza e di competenza, per modo che lo Stato provveda separatamente, benchè con unità di pensiero, alle leggi *sociali* e alle norme *giuridiche*.

#### Criteri e limiti

##### del regolamento del contratto di lavoro.

Di qui quel primo criterio generale direttivo del regolamento giuridico del contratto di lavoro comunemente ammesso nella dottrina e giustificato dal processo storico e dalla stessa natura del contenuto e dell'obbietto, per il quale si afferma; essere premessa generale che il lavoro al pari della proprietà debba essere regolato e protetto con *provvedimenti sociali* e con *norme giuridiche*, che è bene che i provvedimenti sociali temperanti il rispetto alla proprietà coi diritti del lavoro siano dati con *leggi speciali*, come leggi sopra la sicurezza delle industrie o sopra il lavoro delle donne e dei fanciulli o sopra la cassa di pensioni per gli operai vecchi o sopra le ore del lavoro e simili altri punti.

Indipendentemente da queste leggi speciali sta la costruzione giuridica del contratto di



lavoro, il quale deve avere nel codice configurata, come per gli altri contratti, la propria figura con linee generali e sistematiche, in modo da permettere che, restando essa inalterata, si provveda con mutevoli leggi speciali al progredire dei tempi e delle cose.

L'Italia si trova nel momento iniziale del contemporaneo sviluppo delle menzionate due funzioni di legislazione sul lavoro.

Ambiente sociale politico, economico, morale, favorevole in genere. Progressiva assicurazione delle condizioni più essenziali di esistenza, di preservazione, di sviluppo del lavoratore e del lavoro, concedono che nel mentre si maturano, ad esempio, le modificazioni alle leggi sugli infortuni, sul lavoro dei fanciulli e delle donne, i disegni di legge sulla Cassa Nazionale di previdenza per gli operai, sull'ufficio del lavoro ed altri progetti nella mente del governo ad integrare la nostra legislazione sul lavoro, secondo che disse S. E. Giuseppe Zanardelli nel discorso-programma del 7 marzo 1901 alla Camera dei deputati, si dia anche principio agli studii relativi più propriamente sul contratto di lavoro, studii che ora soltanto si può dire abbiano raggiunto la necessaria maturità, perchè è un fatto recente l'integrazione dei postulati della scienza, dei propositi dello Stato, colla coscienza pubblica, la quale reclama l'opera immediata e adeguata della legislazione sui rapporti del lavoro; onde questa legislazione è diventata una suprema esigenza politica nel momento presente, rappresentando essa « il segno dell'interesse, delle simpatie, dell'affetto che il Governo e il Parlamento nutrono per le classi diseredate, la dimostrazione irrefragabile che le forze dello Stato si volgono con efficace predilezione a favore dei deboli e dei sofferenti ».

(Citato discorso dell'on. Zanardelli).

Attenendosi ad un criterio strettamente obbiettivo, all'interpretazione cioè materiale e storica delle condizioni di fatto della legislazione, si osserva che il regolamento giuridico dei rapporti nascenti dalla prestazione del lavoro può abbracciare tutta la sfera contenuta nel concetto sopra esposto: stipulazione, manutenzione del contratto, conservazione ed assicurazione del corrispettivo dovuto al lavoratore.

Ma può abbracciare anche una sfera più limitata, come può lasciare da parte ogni regolamento specifico e abbandonare quei rapporti al diritto comune e alla giurisprudenza, come avviene ora, e invece solo occuparsi della speciale *giurisdizione* delle controversie del lavoro, o della particolare *rappresentanza formale* delle classi lavoratrici. Ragioni somme di giustizia potranno consigliare certo il regolamento giuridico integrale dei rapporti tutti del lavoro; ma motivi di convenienza e di opportunità e l'abito legislativo di riforme parziali, graduali, possono invece determinare a stabilire una parte sola di quel regolamento, quella che al momento sembra più urgente e più matura.

Di qui parecchi istituti giuridici, parziali, intermedi atti ad una esistenza separata, l'arbitrato, la rappresentanza legale del lavoro, le garanzie dei salari circa il modo, il tempo, il luogo del pagamento, circa l'insequestrabilità e impignorabilità, l'incredibilità, la prescrittibilità, i privilegi, la riduzione di spese e tasse fiscali.

Programmi e accorgimenti di partiti, di Governo, precedenti legislativi, tendenze legislative, raccomanderebbero questo metodo.

Il socialismo parlamentare chiede l'arbitrato obbligatorio (non dissentendo da ciò altri gruppi come dai discorsi degli onorevoli Sonnino, Fabbri, Pantaleoni nelle discus-

sioni recenti del bilancio dell'Interno) che dovrebbe prevalere nell'interesse delle classi lavoratrici come in quello delle classi proprietarie, chiede al Governo di sostituire nei conflitti del lavoro agli espedienti materiali e rovinosi, espedienti civili e giuridici, di dare ai lavoratori, alle classi dei contadini il modo di far valere le loro ragioni e di far discutere le loro domande, quindi una giurisdizione, un tribunale industriale, come hanno parecchi Stati, come abbiamo incominciato ad avere noi coi probi-viri nelle industrie. (Discorso dell'on. Badaloni nella tornata del 18 giugno 1901).

Il Presidente del Consiglio, l'on. Zanardelli, che coll'accettazione *dell'arbitrato* nel conflitto di Genova, assecondò la tendenza a far prevalere soprattutto la *giurisdizione arbitramentale*, indicò come un istituto integratore dell'ordinamento a favore delle classi lavoratrici *l'ordinamento della rappresentanza del lavoro*, dando assetto giuridico alle Camere del lavoro, a quelle leghe operaie ch'egli riconobbe pure esistenti e utilmente operanti di fatto; il che implica quel riconoscimento giuridico delle *associazioni di resistenza*, desiderato da qualche membro della Commissione del 1894 che studiò i *contratti agrari* e che si trovò tema da discutersi opportunamente nella sede del *contratto del lavoro*, siccome ricordai precedentemente.

Riandando gli atti della Commissione Consultiva per le istituzioni di previdenza e sul lavoro dell'anno 1893 si apprende come su relazione del chiarissimo professor Nitti furono discussi due disegni di legge *sul pagamento dei salari* e *sulla insequestrabilità di essi*.

Posteriormente il 4° Congresso Giuridico Nazionale di Napoli (1897) prendeva atto di un voto da me formulato per la sanzione di una



norma di legge così: quando il marito mette con la sua cattiva condotta in pericolo gl'interessi della famiglia la moglie può ottenere dal Pretore il diritto di riscuotere essa stessa i guadagni del suo lavoro e di disporne liberamente; in caso di abbandono la moglie può inoltre ottenere dal Pretore, l'autorizzazione di far sequestrare e riscuotere i due terzi dei salari ed emolumenti del marito, se essa ha a suo carico figli nati dal matrimonio, un terzo se non ne ha.

La dottrina nel considerare i limiti del regolamento giuridico del contratto di lavoro, prende in esame la situazione odierna di fatto della locazione di opere in relazione da una parte alle mingherline disposizioni del codice vigente e dall'altra alle esigenze ordinarie della vita pratica. In altri termini ricerca quali sono le fonti legislative odierne del contratto di lavoro, di quale vera portata è la lacuna, che nessuno contesta riscontrarsi nel vigente codice in questa gravissima materia.

Le sue conclusioni attenuano assai la severità del giudizio comune. Innanzi tutto osserva che è incontestabilmente vera l'affermazione della presente lacuna legislativa sul contratto di lavoro, se si tien conto del solo codice civile, ma non è integralmente vera se si tien conto dell'insieme delle leggi odierne, di quelle leggi che potremmo chiamare *extravaganti, complementari*, le quali, colle poche norme del codice civile costituiscono una legislazione, certo frammentaria, disorganica, sul contratto del lavoro, ma non del tutto inutile per un sufficiente criterio di definizione delle controversie del lavoro; criterio, di cui cresce l'efficacia, se fecondato dalla perspicace e retta interpretazione delle regole generali sulle obbligazioni e sui contratti e dei principii generali di diritto

e di giustizia, e soprattutto, dal sentimento dell'equità.

Quelle disposizioni complementari trovano posto nel codice di commercio nella parte relativa all'arruolamento e all'equipaggio (parte di cui già in dottrina si illustrò la grande importanza in relazione al regolamento giuridico del contratto di lavoro) nelle norme che regolano la condizione degli operai borghesi alla dipendenza del Ministero della Guerra, nelle norme del personale ferroviario, che si può dire il codice disciplinare più completo, malgrado i suoi grandi difetti, e in altre leggi.

Ma vi è poi la fonte copiosa degli usi e delle consuetudini, in alcuni centri industriali, codificate, e alcune delle quali da una ardita giurisprudenza dei probi-viri, ritenute d'ordine pubblico, inderogabili ed irrinunciabili.

Anche la giurisprudenza dei tribunali ordinari si spinse in parecchie questioni relative al contratto di lavoro molto innanzi, precorrendo non di rado, gli stessi postulati della scienza o modificandone l'indirizzo e i criteri. Ed è appunto per questa notevole spinta data dalla giurisprudenza al movimento riformatore della legislazione sul lavoro, che la dottrina di proposito ne studia l'azione in ordine ai limiti di quella legislazione, traendone l'avviso che si lasci continuare l'ampio potere interpretativo del magistrato. E parmi prezzo dell'opera conoscere da vicino le massime accolte dai giudici sulle parti principali del contratto del lavoro; nella quale esposizione potrà trovare la Commissione una preziosa fonte e una illuminata guida sperimentale, e paragonando le decisioni dei magistrati coi postulati della scienza e colle norme delle legislazioni vigenti, potrà fare un giusto apprezzamento di ciò che deve accogliersi nel

positivo regolamento giuridico del contratto di lavoro, allo studio del quale si accinge.

Ma qualunque possano essere i gradi, i limiti, le forme della legislazione sul lavoro gli è certo che nel campo della dottrina e in quello della politica si reputa giustamente e si insiste che il regolamento giuridico del contratto di lavoro s'impone come una necessità sociale, politica e giuridica.

Nella ricordata discussione alla Camera dei Deputati gli onorevoli Sonnino e Giolitti e altri si sono trovati concordi in questo punto: « La nostra legislazione sul lavoro è antiquata e insufficiente. Essa non « contempla moltissime forme moderne di « rapporti tra capitale e lavoro; contiene in « proposito poco più del codice napoleonico « compilato quando tutto l'impianto della « economia industriale era diversa, quando « non si erano ancora svolte le grandiose applicazioni della meccanica alle « industrie manifatturiere ed agricole, e non « si sognavano nemmeno i colossali servizi « di trasporto per terra e per mare, dai « quali oggi dipendono, direttamente e indirettamente la vita e il lavoro di milioni « di persone e le sorti di intere regioni, e « che hanno trasformato in mille guise le « condizioni economiche e sociali delle popolazioni cittadine e rurali. — Nuove « forme di contratti, nuove aspirazioni individuali, nuovi obbiettivi sociali, nuove « idealità umanitarie, nuove minacce e nuovi « pericoli per l'ordine; nuove necessità di « difesa sociale, a cui non bastano le vecchie leggi.

« Da noi manca tutta una legislazione sul lavoro che possiede già la maggior parte « degli altri Stati civili; ed è ormai tanto « più urgente il provvedere, inquantochè le « ultime applicazioni della scienza e della



« elettrotecnica hanno dischiuso all'Italia un  
 « nuovo e largo orizzonte di prosperità in-  
 « dustriale, se sapremo profittare delle in-  
 « genti e perenni forze idrauliche che dob-  
 « biamo alle nostre speciali condizioni oreo-  
 « grafiche.

« La Francia, la Germania, l'Austria, l'Un-  
 « gheria, la Svizzera, l'Olanda, il Belgio, la  
 « Norvegia, la Russia, hanno già regolato  
 « legislativamente quanto concerne l'abban-  
 « dono del lavoro, il licenziamento dell'ope-  
 « raio, definendo al riguardo i motivi giu-  
 « stificanti i diritti a indennità. Noi non ab-  
 « biamo nulla di tutto ciò nelle nostre leggi.

« Così non provvedono adeguatamente le  
 « disposizioni del codice civile a disciplinare  
 « le innumerevoli forme che assumono da noi  
 « i contratti agrari, e a regolare le relazioni  
 « tra il proprietario, o chi per lui, e il con-  
 « tadino lavoratore in fatto di anticipazioni,  
 « di soccorsi, ecc....

« E tutti questi importanti problemi vanno  
 « considerati dal legislatore ispirandosi ad  
 « un tempo a un largo sentimento di mo-  
 « dernità, alla sicura percezione delle nostre  
 « reali condizioni di fatto ed alla coscienza  
 « della necessità di dare una spinta alla ener-  
 « gia latente e sopita delle nostre popola-  
 « zioni e di consociare sotto mille forme o  
 « cointeressare normalmente l'operaio nella  
 « produzione. »

(Discorso dell'onorevole Sonnino).

« Però quello di una legislazione sul la-  
 « voro, ammoniva d'altra parte l'on. Gio-  
 « litti, è uno degli argomenti più difficili, e  
 « richiede grandissima ponderazione e molta  
 « prudenza per non offendere nè i diritti della  
 « proprietà, nè la libertà dei lavoratori; un  
 « passo falso in un argomento così delicato  
 « e difficile potrebbe portare delle serie con-  
 « seguenze ed io credo che non sarebbe serio

« che il Governo promettesse di presentare  
 « subito un disegno di legge al riguardo. Il  
 « Governo, in un argomento così delicato.  
 « deve limitarsi a dichiarare che lo studierà  
 « ponderatamente ed appena gli studi sa-  
 « ranno giunti a tal punto da permettere  
 « una soluzione seria ed equa della questione,  
 « verrà innanzi al Parlamento. »

## II.

### **Condizioni essenziali, a cui dovrebbe rispondere l'ordinamento giuridico del contratto di lavoro.**

Sempre con la sola intenzione di rappresentare oggettivamente i desiderati *dell'esperienza e della scienza* e ancor più della prima, mi permetto di ripetere qui quanto ebbi già a dettare in un breve studio *sul contratto di lavoro e il diritto marittimo* che non ha altro pregio fuori quello di esprimere, dirò così, la coscienza dell'uomo vivente nella pratica della legge.

L'ordinamento giuridico del contratto di lavoro potrebbe rispondere a queste condizioni generali, alcune delle quali, specie quelle strettamente economiche, già si riscontrano nella realtà attuale:

1° L'elevazione giuridica ed economica del lavoro, calcolato come prodotto dell'attività complessiva di chi lo presta, e quindi come elemento sostanziale del profitto che vuolsi trarre dalla persona a cui favore il lavoro stesso è destinato;

2° La determinazione esatta dei rapporti fra locatore e conduttore d'opera, onde siano particolarmente e chiaramente regolati, il modo di costituire il contratto, il modo e tempo di eseguirlo e il modo e gli effetti dello scioglimento;



3° La determinazione e il regolamento dei casi che vengono ad alterare quei rapporti ordinari tanto in riguardo del padrone, come in riguardo dell'operaio, in siffatta guisa da costituire una difesa economica e giuridica comune interna ed esterna delle parti contro i fatti ed elementi perturbatori;

4° La maggior possibile eguaglianza di diritto e di fatto delle parti contraenti, tenuto particolarmente conto delle generali condizioni attuali e soprattutto di un *minimum* di diritto, da parte del locatore d'opera, *minimum* incoercibile al disotto, ma coercibile al disopra, secondo le predette condizioni generali, colla più favorita possibilità di scemare ed abbreviare sempre più la distanza fra i due limiti estremi; quindi nessuna usurpazione, nessun sfruttamento, nessun privilegio e nessuna impossibilità di obbligazioni tanto da parte del conduttore d'opera, (compenso eccessivo al locatore) quanto da parte del locatore (prestazioni *ultra vires*, soggezione avvilente, servile).

5° L'uniformità delle norme regolatrici generali per tutte le classi e specie di lavoratori, salve le prescrizioni affatto peculiari a talune di esse, a cagione di pure peculiari condizioni ed esigenze, dipendenti o dalla qualità della prestazione o dalla condizione particolare del conduttore d'opera, il quale come, per esempio, lo Stato verso gl'impiegati pubblici può avere alcuni rapporti speciali meritevoli di particolare trattamento.

**Portata giuridica dei recenti scioperi  
in relazione alle norme sul contratto di lavoro.**

Ma ulteriori condizioni generali possono essere e lo saranno certamente suggerite dall'attenta e serena considerazione di un fatto



importantissimo che specialmente in questi anni ultimi e nell'anno in corso ha dato e dà in Italia e fuori la intonazione generale alla questione dei rapporti tra capitale e lavoro, per modo da assorbire le preoccupazioni politiche e giuridiche degli uomini di Stato e degli scrittori. Alludo agli scioperi industriali e agrari (segnatamente questi ultimi, che hanno la prevalenza), dai quali viene la verità, la realtà delle cose e quindi sono oggi pel riformatore del contratto di lavoro la fonte più preziosa di ispirazioni, di nozioni, di criteri, di principi, e sono nello stesso tempo la pietra di paragone, per giudicare fino a qual punto si può arrivare in quella grave opera legislativa per soddisfare alle giuste esigenze delle classi ora in contesa. L'amplissima, dotta, elevata discussione fatta sugli scioperi recenti alla Camera dei Deputati in occasione dell'approvazione del bilancio degli Interni, quella discussione che fece dire ad uno scienziato e deputato, il prof. Orlando, come essa basta a dimostrare che a torto si deprime l'istituto parlamentare e il suo organo, conferma che lo sciopero come può avere, per modo di dire una teoria politica, così può avere una teoria giuridica, la quale, a prescindere dall'ordine della criminalità, di cui non è più motivo a parlare, influisce direttamente nella formazione del contratto di lavoro, dal punto di vista del diritto privato e particolarmente dal punto di vista di quello specifico diritto operaio, che ho accennato al principio, e che ha una ragione di esistere quasi a se, al pari del diritto industriale, del diritto commerciale, del diritto ecclesiastico, etc.

Io già tentai di abbozzare una teoria generale dello sciopero, o per meglio dire, tentai d'interpretare ai fini del contratto di lavoro, gli scioperi di Creusot e di Milano

nell'anno 1899, per dedurne alcune massime, materia tanto di osservazioni pratiche, quanto di osservazioni scientifiche.

Tanto queste massime quanto quelle che aggiungerò riassumendole da una recentissima sentenza di un collegio dei probi-viri e della quale fu estensore il chiarissimo prof. E. A. Porro, e che insieme ad altre, potrebbe servire a ravvivare le deboli speranze dell'insigne prof. Pantaleoni sui tribunali speciali in genere e su quello dei probi-viri in particolare (vedi ricordata discussione) hanno una portata molto ampia, in quanto toccano l'atteggiamento generico degli operai e dei padroni nei loro conflitti e nelle conseguenze di essi.

1° Le troppe disparità di forme, di grado, di agiatezza nel personale di una grande azienda industriale sono anche causa di disuguaglianza giuridica, di malcontento, di attriti; cose tutte che perturbano il regolare svolgimento del contratto o rapporto di servizio;

2° Lo sciopero non può ritenersi senza altro causa della rottura del contratto; ma deve provocare e sollecitare a cura comune della impresa e del personale l'intervento dei poteri pubblici, dei sindacati operai, degli arbitri ecc..... per ottenere una conveniente conciliazione; la quale tanto più diverrà efficace se sarà il prodotto di un atto di autorità e giurisdizione straordinaria, creata *ad hoc*, anzichè di un atto di autorità in costante funzione per volere di una legge;

3° La *libertà padronale* trova un logico e giusto limite e correttivo nella libertà del *personale*; come la proprietà dell'imprenditore trova un uguale limite nella *cointeressenza* permanente degli operai alla fabbrica; questa reciproca limitazione deve regolare tutti i rapporti del personale con l'azienda,



specie nei casi di conflitti, licenziamenti, scioperi, ecc.;

4° La necessità anche giuridica di queste condizioni di uguaglianza e di armonia fra l'impresa e l'operaio porta al contratto di lavoro ulteriori essenziali elementi più complessi del semplice pagamento del salario, quali, per esempio, i regolamenti della fabbrica da discutersi e determinarsi di reciproco accordo, il sindacato misto che viene a rappresentare l'interesse e la vigilanza della società;

5° Causa giusta determinante di uno sciopero può nascere dagli abusi ripetuti, sistematici nell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa e dei suoi delegati o funzionari, e particolarmente la maggioranza del personale può imporre all'impresa la cessazione di questi abusi e il licenziamento del delegato o dei delegati di essa, autori dei medesimi;

6° Soltanto particolari condizioni e necessità di servizi pubblici, di provvedimenti annonari (igiene, pulizia e alimentazione sociale) e di tutela morale, tanto più se questa è riconfermata da obbligo convenzionale, possono giustificare la resistenza del conduttore d'opera (impresa, padrone, principale) ad accogliere le domande del personale per modificazione dei patti o delle consuetudini della prestazione;

7° La libertà e l'indipendenza del personale, la *pecuniarietà* del corrispettivo o in altri termini la esclusione di surrogati totali o parziali o di aggiunte di assegni in natura vanno sempre più diventando *bisogni ed elementi giuridici* del contratto di lavoro; onde la pretesa ed azione che mirino a conseguirli e pertanto a modificare, a mutare la condizione vigente, sono legalmente attendibili e procedibili;



8° Lo studio dell'organismo, della struttura, del carattere delle aziende industriali, specie delle grandi, ove più di frequente e più con ragione sorgono i conflitti aspri e lunghi fra capitale e lavoro, fra impresa e personale, il coordinamento e l'osservazione analitica, sperimentale di tutto il materiale di regolamenti, di usi, di norme vigenti nelle grandi fabbriche, preparano un inesauribile e prezioso contributo alla formazione di nuove teorie e di nuovi atteggiamenti nella scienza e nella pratica del diritto relativamente al contratto di lavoro, riaffermando nello stesso tempo e vieppiù la dipendenza del fattore ed elemento giuridico dall'economico. Fra gli altri problemi si potrà, per esempio, ricercare per questa via squisitamente sperimentale, se torni utile giuridicamente, di considerare l'individualità patrimoniale della azienda commerciale come un ente a sè, avente esistenza indipendente dalle persone che in essa si immedesimano;

9° Il più grande e più fecondo e più generale risultato giuridico di questi scioperi, non divenuti, e per prudenza di governo e per moderazione dei lavoratori, avvenimenti perturbatori della compagine e della quiete sociale, ma mantenuti nei limiti di semplici per quanto dolorosi episodi della storia economica e giuridica dei nostri giorni, è certamente quello della graduale cresciuta di un nuovo diritto operaio, che va lentamente per legge di evoluzione e sovrapposizione sostituendosi a quello dei codici vigenti che hanno un contenuto assai diverso, per quanto parzialmente adattabile alle moderne esigenze, in forza dei principii generali delle obbligazioni, che come tutti i principii generali, hanno in se stessi un ambito ed una virtù di espansione assai maggiore di quella preveduta dal legislatore del tempo

in cui erano accolti, ed in forza ancora del sentimento di equità che può infondere alle vecchie formole legislative un novello spirito.

La ricordata discussione parlamentare confermò questa deduzione, perchè infatti e dai banchi del Governo e dai banchi più opposti della Camera si parlò di un nuovo diritto operaio che va formandosi per cementare l'armonia sociale (1).

La menzionata sentenza della giuria del collegio dei probi-viri di Milano, industrie

(1) Assai meno facile è trarre delle deduzioni giuridiche dagli scioperi recentissimi ed in corso. Tuttavia in via subordinatissima parmi che essi hanno messo in rilievo questi fatti, dei quali si deve anche dal lato giuridico tenere conto. Prescindendo dalla nota preliminare saliente dell'essere gli scioperi soprattutto sorti nelle campagne, hanno mostrato una potente diffusa organizzazione dei lavoratori, nella quale se le Camere del lavoro tengono la direzione sovrana, esercitano per altro un'efficace azione le numerose leghe dei più svariati ceti e mestieri. Questa organizzazione rese gli scioperi tranquilli, brevi, utili, mentre nelle campagne, dove essa mancò, la pacificazione e la composizione furono assai più laboriose, e in alcune regioni popolate da contadini più rozzi e più ignoranti, non scompagnate da violenze ed eccessi. L'organizzazione medesima si chiari, in alcuni luoghi non costituenti grandi centri industriali e agricoli, come Roma, un fatto assai meno naturale e spontaneo, di *importazione* e di *riflessione*. Gli scioperi confermarono essere oggi supremo obbiettivo dei lavoratori delle industrie e dei campi l'aumento della mercede, la diminuzione delle ore di lavoro, il rispetto e il miglioramento dei patti convenuti, un più razionale e stabile regolamento dei rapporti fra locatore e conduttore d'opera.

Autorità, imprenditori, società, capitalisti, padroni, accettarono volenterosamente di trattare la conciliazione e la composizione colle rappresentanze *di fatto* dei lavoratori, camere di lavoro, leghe, comitati e commissioni costituite per l'occasione. Si riaffermò la grande utilità e convenienza della neutralità dello Stato nelle contese tra operai e padroni, per modo che esse ebbero il loro naturale svolgimento ed esito dove le pubbliche amministrazioni intervennero, e intervennero come pacieri; apparve più grande e più costante la solidarietà tra i lavoratori, verso i quali crebbe anche la simpatia delle altre classi e della stampa, essendo svanito o reso assai meno acuto il timore di disordini; il che scemò eziandio la resistenza delle classi proprietarie e industriali, che accondiscesero assai più presto e più facilmente alle richieste o alle principali delle richieste dei lavoratori.

La rapida diffusione degli scioperi, la grande esten-



tessili (21 luglio 1901), chiarisce il concetto, il carattere, gli effetti dello sciopero, con una applicazione diretta al caso della risoluzione del contratto, ma con una applicazione indiretta (ripeto) all'atteggiamento generico dei rapporti tra capitale e lavoro, in virtù dei motivi svolti dalla sentenza medesima, tanto più che si possono dire contemporanei il giudizio politico risultato dalla citata discussione parlamentare e il giudizio giuridico della magistratura popolare mila-

sione da essi assunta, attribuiscono alla questione operaia un vero carattere nazionale.

Le difficoltà che nascono per la sospensione dei servizi pubblici, favoriscono l'idea della municipalizzazione di essi, e richiamano l'attenzione della opinione e delle amministrazioni pubbliche sugli esempi dati da altre nazioni.

Particolarmente nei rapporti specifici tra aziende e personale si è verificato questo fatto notevole: che poterono le amministrazioni delle prime pacificamente sostituire il personale di gerarchia superiore al personale inferiore scioperante; onde si risolse affermativamente di fatto il quesito: se uno sciopero autorizzi chi dirige l'azienda a spostare e modificare provvisoriamente le attribuzioni del personale, volgendole a mansioni di carattere inferiore, e se il personale superiore sia tenuto a questa mutazione. Lo zelo mostrato dal personale superiore di alcune grandi aziende tranviarie, lascia credere alla spontaneità e quindi alla giustizia di questa straordinaria modificazione di prestazione, e al sentimento di solidarietà fra impresa e personale attribuisce quello stesso carattere di *giuridicità* che la giurisprudenza freschissima, contemporanea dei collegi dei probiviri riscontra nella solidarietà fra lavoratori, per modo che anche i non direttamente interessati allo sciopero, possono fare legittimamente causa comune cogli scioperanti.

Assai meno tollerata dalla generalità dei lavoratori scioperanti fu la sostituzione di personale estraneo alla azienda; il quale fu appunto dai compagni qualificato con un nomignolo poco lusinghiero (*krumiri*) a rappresentare la violazione della solidarietà operaia ed umana. Una certa viva premura mostrata dalle stesse autorità pubbliche e dalle stesse direzioni delle aziende di evitare questa sostituzione o di limitarla e di smentirla, là dove e quando sospettata, dà motivo a credere che non fu ritenuta troppo giusta, e perciò pende la risoluzione del quesito anche nella pura e materiale sfera di fatto. Conviene ad ogni modo tenerne nota, in riguardo alla teoria della sostituzione nella prestazione dell'opera dovuta e non adempiuta dal debitore del lavoro.



nese. — La sentenza si propose di risolvere questi quesiti:

1° Se un operaio, col solo fatto di aver preso parte allo sciopero degli altri operai abbia senz'altro risolto per recesso il rapporto di servizio ed in mancanza di tale nuovo contratto non possa vantare pretesa di sorta al preavviso consuetudinario per un licenziamento che in realtà non doveva neanche avere avuto luogo;

2° Se il fatto dello sciopero rappresenti da solo una tale violazione del contratto da giustificare senz'altro la risoluzione anche in confronto del singolo operaio che vi abbia preso parte.

Sulla prima questione la sentenza osserva che, pur essendo lo sciopero una astensione collettiva e volontaria del lavoro, è preordinato a fini e scopi inerenti alle condizioni del lavoro medesimo, diversi essendo i casi, ma tutti però sempre in aperta opposizione colla idea di recedere dal rapporto di servizio. Anzi si può dire che lo sciopero non solo non tende a rompere il rapporto di servizio, ma tende a consolidarlo mediante le nuove provvidenze complementari, mediante i miglioramenti che si propongono gli scioperanti di ottenere e che più spesso ottengono *presumendosi intanto la continuità del contratto*, continuità che si fa palese sia mediante gli atti preliminari coi quali la rappresentanza degli operai espone in via preventiva i suoi propositi all'imprenditore, e dichiara di attenderne per un certo tempo le risposte, sia mediante le trattative che, scoppiato lo sciopero, intervengono fra operai e imprenditori, sia sopra tutto mediante i risultati comuni del componimento amichevole medesimo che presuppongono e mantengono nella loro sostanza gli originari rapporti di servizi.

Sulla seconda questione la sentenza os-

serva che quell'interruzione, abbandono o mancata ripresa del lavoro, con carattere di volenterosità e collettività, che è lo sciopero, costituisce una violazione dell'impegno assunto dalla massa degli operai; ma poichè si è di fronte ad un contratto bilaterale la violazione da parte dell'operaio dei suoi impegni, può essere determinata dalla precedente violazione dell'imprenditore; al quale pertanto bisogna addebitare le cause che hanno cagionato lo sciopero. E la stessa natura di contratto bilaterale nel contratto di lavoro porta alla applicazione dei noti principi che solo la violazione degli impegni fondamentali produce la risoluzione, che, quando i contratti abbiano la loro esecuzione in un tratto successivo di tempo, non ogni fatto isolato di inesecuzione contemporanea autorizza la controparte a domandare la risoluzione del contratto, ma occorre, perchè ciò avvenga, che si tratti di una inesecuzione riproductesi con carattere di gravità, proporzionato alla importanza del contratto complessivamente valutato, e lo sciopero dovrà essere accompagnato da tali circostanze da presentare una gravità proporzionata all'importanza del rapporto collettivo che si tratta di risolvere e che coinvolge pure i cospicui interessi di una intera massa di lavoratori.

Quindi, conclude la sentenza, nei rapporti tra l'imprenditore e la collettività dei suoi operai lo sciopero non è che una *sospensione temporanea nella prestazione del lavoro*; la quale quando non trovi la sua giustificazione nel fatto dello stesso imprenditore, può essere denunziato al magistrato che solo ha facoltà e veste per pronunciare nei congrui casi la risoluzione del contratto (1)

(1) Questo concetto risponde all'ultima fase dell'evoluzione giuridica inglese nella materia degli scioperi specialmente da parte di operai impiegati da una autorità per

risoluzione che non può quindi dirsi una conseguenza necessaria e inevitabile di qualunque sciopero ancorchè ingiustificato.

La sentenza passa poi ad esaminare la questione nei rapporti tra l'imprenditore e l'operaio singolo, partecipe dello sciopero, e premesso che stanno ferme le precedenti considerazioni, osserva che ad esse sono da aggiungersi altre considerazioni dedotte da quello spirito di equità che è l'anima del diritto, e che deve tenersi sempre presente come criterio e regola nel valutare gli effetti dei contratti; quindi poichè il contratto stipulato dallo imprenditore col singolo operaio pone questo in una assoluta e necessaria comunione di vita, d'interessi, di doveri e diritti cogli altri operai è inevitabile che egli segua la legge fatale e prepotente del numero (1).

servizi di carattere pubblico, fase che trovò un eco anche nella più volte ricordata discussione parlamentare. — Una legge del 1824 aveva abrogato *le combination laws* ed aveva comminate pene per determinati atti dichiarati contrari al libero impiego del capitale e del lavoro; ma ciò non aveva impedito l'infrazione di condanne degli operai per parecchi altri atti diretti ad influire collettivamente sulle condizioni della prestazione della mano d'opera; simili condanne erano in disaccordo coll'opinione pubblica. Ciò malgrado una *Criminal Law Amendment* del 1871, lasciava adito ad essere estensivamente applicato. A dare soddisfazione ai ragionevoli lamenti mirarono due leggi del 1875, una delle quali ragionevolmente riduceva la figura del reato di *conspiracy*, stabilendo che il concerto fra due o più persone per compiere qualsiasi atto in relazione ad una questione di lavoro fra padroni ed operai non potesse essere punito, a meno che l'atto stesso non costituisse delitto se fosse commesso da una persona sola; mentre la seconda legge l'*Employers and Workmen act*, trattava e regolava come contestazioni meramente civili tutte le rotture del contratto di lavoro che non costituissero reato, e rendeva completa quella parificazione nei rapporti giuridici fra padroni ed operai che il *Master and servant act del 1867* aveva in massima stabilito. (Il governo locale inglese — Vol. II, Bertolini — Torino, F.lli Bocca, pag. 18 9, 25).

(1) L'on. Pantaleoni nel discorso pronunziato nella ricordata discussione ha menzionato, discorrendo della giurisprudenza francese in materia di leghe operaie, che si è posta in Francia anche la questione se una maggioranza può imporre uno sciopero ad una minoranza e



Questa comunione di vita della quale l'imprenditore si serve per regolare con criterio di uniformità i suoi rapporti col personale, non può nè deve volgerla a danno dell'operaio, e rimproverargliela come un torto; se quella comunanza di vita produce a vantaggio dell'imprenditore la feconda uniformità ed unità della azienda, deve pur produrre a prò dell'operaio il vincolo e il sentimento della solidarietà.

Questo sentimento di solidarietà che unisce la massa degli operai di uno stabilimento non può essere frazionato a seconda dei criteri dell'immediato tornaconto individuale del momento, ma deve essere invece valutato alla strégua dell'interesse generale e di massima di tutti quanti gli operai che appartengono alla stessa fabbrica, uniti alla medesima dallo stesso rapporto di servizio, e che si assistono con fraterna reciprocità, con l'unica forza di cui attualmente ancora dispongono nel nostro paese.

Infine lo sciopero rappresenta più spesso la risoluzione più pratica e più rispondente ai bisogni ordinari delle parti; e mediante esso si eliminano dei conflitti, con accordi, con componimenti reciproci, che di regola non è più lecito di rompere a danno dei singoli operai, essendo mandatori tanto di fronte alla collettività, quanto di fronte ai singoli.

nella maggior parte dei casi le sentenze dei tribunali furono favorevoli a questa tesi: in altri termini si finisce per riconoscere che in una lega la maggioranza abbia dei diritti di coartazione sulla minoranza precisamente analoghi a quelli che hanno le maggioranze sulle minoranze nella Camera, che hanno in una società commerciale gli azionisti che sono in minoranza, che hanno in un consorzio di bonifiche i proprietari che rappresentano la maggioranza sugli altri; e non ci si trova niente in tutto questo che sia contrario alla libertà individuale. Padrone l'individuo, soggiunge l'on. Pantaleoni concludendo sul concetto della giurisprudenza francese, di non mettersi in una lega, ma se ci si mette, deve stare a quello che ne segue e il tribunale dà mano forte alla lega la quale vuol farsi rispettare.

## III.

**Punti principali di un programma per la costruzione giuridica del contratto di lavoro.**

Ciò premesso, si possono riassumere i principali punti di un programma per la costruzione giuridica del contratto di lavoro in questi cenni, i quali si completano mediante i successivi sulla giurisprudenza e sulle questioni dottrinali e sulla legislazione comparata :

1° Denominazione, concetto, contenuto del contratto di lavoro (lavoro manuale e lavoro intellettuale) (lavoro - merce, lavoro - forza). Determinazione dei limiti del regolamento giuridico del lavoro.

2° Ripartizione della materia - parte generale, parte speciale.

3° Determinazione del carattere del soggetto del contratto di lavoro - operai - loro varie categorie e denominazioni - imprenditori.....

4° Contratti personali - contratti collettivi - rappresentanze - associazioni e leghe dei lavoratori, dei proprietari e capitalisti.

5° Specie del contratto di lavoro — Locazione d'opera dei domestici — Contratto d'impiego — Contratto dei giornalisti — contratto dei maestri — Contratto dei lavoratori agricoli — Contratto degli operai di industrie e fabbriche e miniere — Contratto *della gente di mare* — Contratto di noviziato o di tirocinio (apprentissage) — Contratto degli agenti di commercio — Contratto degli artisti — Contratto dei mediatori — Contratto di lavoro preceduto da concorso.

6° Regolamento del contratto di lavoro — Importanza dei regolamenti particolari di lavoro, loro contenuto ed efficacia — Consuetudine.

7° Capacità dei contraenti-minori, donne maritate (autorizzazione maritale o opposizione?).

8° *Consenso*. — Se l'operaio si trovi in una condizione particolare, da rendere conveniente una attenuazione del rigore richiesto dal diritto comune in materia di errore, di violenza, di dolo. Se debba estendersi al contratto di lavoro l'istituto della *lesione enorme*.

9° *Oggetto e causa*. — Se accanto alle condizioni generali si devono stabilire altre *condizioni specifiche*, come, per esempio, quelle che la prestazione d'opera deve essere *impiegata in lavori igienici e salubri* — se queste condizioni specifiche debbono essere oggetto del codice o di leggi e regolamenti speciali.

10° *Forma e prova del contratto di lavoro*. — Se tale forma debba essere la più semplice possibile — fino a qual limite si possa concedere la prova testimoniale. Se di regola debba ammettersi la *prova scritta di libretti famigliari* contenenti gli estremi essenziali della stipulazione in modo da fornire la prova piena in giustizia e da rispecchiare la vita del lavoratore.

Certificato dei prestati servizi o ben serviti.

11° Durata del contratto di lavoro — *maximum* — risoluzione anticipata per forza maggiore, per mutuo consenso (reciproco congedo obbligatorio). Proroga, per riconduzione tacita od espressa e per qual tempo.

12° Orario e riposo festivo.

13° Obbligazioni del creditore del lavoro :



a) *Ambiente di lavoro — responsabilità per danni.* — Il padrone dovrà fornire *un ambiente di lavoro* tale da essere cautelata, anzi da dovere cautelare l'incolumità del lavoratore? Salubrità degli stabilimenti e delle officine. Offerta dell'opera, degli accessori, delle macchine, degli arnesi in buono stato, vigilanza per la loro manutenzione. Cura, assistenza medica, durata di essa, computo e rimborso delle spese. Responsabilità generale del padrone pei danni sofferti dal lavoratore in occasione ed a causa delle sue funzioni, salvo la prova da parte del primo della colpa del secondo? (*Contributory negligence*). Nel concorso di responsabilità, quale causa prevarrà? Se l'una responsabilità è maggiore dell'altra?

Modo del risarcimento dei danni.

b) *pagamento della mercede* — garanzia del godimento della mercede — repressione degli abusi del *truck system* (dilazioni, ritenute, multe) insequestrabilità, incredibilità (limiti) imprescrittibilità della mercede, riduzioni fiscali nell'esecuzione coattiva. Determinazione e contenuto della mercede, salari, stipendi, indennità. Se la mercede debba comprendere anche senza espressa pattuizione quei vantaggi od indennità (diarie, premi, gratificazioni, assegni di alloggi, aumenti sessennali, pensioni) che secondo i regolamenti o le consuetudini sono inerenti all'ufficio, oggetto di un determinato contratto di lavoro.

Vedere circa i casi di impignorabilità, ecc., le disposizioni riassunte del progetto Sonnino pei contratti agrari, riferiti nella prima parte e i voti espressi dalla Commissione del 1894.

Il credito del locatore per il suo stipendio o salario o mercede avrà il privilegio generale sui mobili del conduttore e prenderà il posto di quello concesso nell'articolo 1956, n. 4. ai salari delle persone di servizio e

dell'articolo 773 codice di commercio agli operai impiegati direttamente dal fallito, estendendo però il termine portato dal detto codice? A dodici mesi?

Il privilegio del n. 4 dell'articolo 1958 codice civile dei contratti di mezzadria sarà esteso a tutti i contratti di lavoro, e quindi il locatore per il salario degli ultimi dodici mesi avrà privilegio sui frutti, sui proventi e sui mobili del fondo o dell'azienda, nella quale presta l'opera sua? La relativa insequestrabilità concessa dall'articolo 454 codice di commercio ai salari dei marinai sarà estesa agli emolumenti, salari, stipendi dei locatori?

I casi di insequestrabilità devono essere tassativi.

Le azioni nascenti dal contratto di lavoro quando si prescrivono? Col decorso di tre anni? A tale prescrizione è applicabile l'articolo 2142 codice civile? Devono rimanere aboliti nelle parti corrispondenti gli articoli 2139, 2140 codice civile?

14° Obbligazioni del debitore del lavoro, regolamenti di fabbrica, contenuto ed efficacia (inderogabilità), tempo, luogo, condizioni della prestazione d'opera, qualificazione del personale, disciplina, contegno verso l'imprenditore e verso i compagni, manutenzione degli strumenti e arnesi (salvo i vizi occulti), segreto di fabbrica, clausole di concorrenza, incolumità della persona, responsabilità per danni (garanzie solidali delle leghe), compatibilità e coesistenza di funzioni pubbliche.

15° Risoluzione del contratto — Regolamento (vedi retro):

a) licenziamento o congedo — Il padrone (persona o ente) può obbligarsi a non licenziare il locatore e tenerlo per tutta la vita, salvo il caso di *giusti motivi* di licenziamento, fra i quali deve pure comprendersi la cessazione dell'impresa o in genere

della funzione per la quale era stato fatto il contratto del lavoro?

Quando nei regolamenti particolari ad una specie di contratto di lavoro sono indicati i casi di sospensione o destituzione, si intenderà che all'infuori di essi, il locatore abbia diritto alla *stabilità* dell'ufficio?

Nei contratti di lavoro portanti stabilità non potrà avvenire il licenziamento senza i *giusti motivi* stabiliti dai rispettivi regolamenti o patti, l'apprezzamento dei quali è rimesso all'autorità giudiziaria o alla magistratura speciale?

Nei contratti di lavoro non portanti *stabilità* il licenziamento non potrà darsi che *previo un congedo* per un tempo congruo, affinché il locatore possa trovare una occupazione secondo che giudicherà il magistrato?

b) sospensione della prestazione: malattie, servizio militare, uffici pubblici, detenzione.

Morte, fallimento del padrone come causa di risoluzione?

Scioperi? nei rapporti *collettivi* della massa, nei rapporti *singoli*.

16° Sanzioni per la violazione delle obbligazioni principali. — Determinazione, liquidazione, pagamento delle indennità.



## MASSIME DI GIURISPRUDENZA <sup>(1)</sup>

### GIURISPRUDENZA DEI TRIBUNALI ORDINARI

**Sul concetto della locazione d'opera in genere  
e sulla differenziazione di tale contratto da  
contratti affini.**

Nel diritto odierno il carattere essenziale  
che distingue il mandato dalla locazione di  
opera non è la gratuità del primo, ma la

(1) **Avvertenza.** — Ho esaminati i dati statistici del triennio 1896-1897-1898 relativi alle sentenze pronunziate dalle autorità giudiziarie del Regno in materia di *locazione d'opere*. Risulta pronunciato un totale di n. 11866 sentenze: 4242 nel 1896; 3726 nel 1897; e 3898 nel 1898.

Ho voluto tener conto per ragione di analogia anche delle sentenze pronunciate in materia di risarcimento di danni con un totale in detto triennio di n. 12533, ma va osservato che solo nella statistica del 1898 si distinguono le sentenze pronunciate in cause di danni contro gli imprenditori per gli infortuni sul lavoro (3373), mentre negli altri anni si conglobano tutte le sentenze pronunciate in genere nelle cause per danni derivanti da delitto o quasi delitto. In ogni modo la cifra rappresentata da queste controversie, se non è fra le più elevate nelle tabelle statistiche predette, è certamente considerevole, tanto più se si riflette che non di rado la fisionomia di simili speciali controversie non è ben delineata e chiara; onde non poche andranno nella categoria amplissima e numerosissima delle controversie relative alle obbligazioni in genere e altre in quelle assai minori relative al mandato commerciale. Convieni poi aggiungere le notevoli cifre delle controversie in materia di salari, mercedi, ecc., definite dai conciliatori con un totale pel triennio suaccennato di 33654 e le altre cifre delle controversie esaurite dai Collegi dei probi-viri.

rappresentanza, la quale manca nella locazione d'opere. Quindi chi presta ad altri

Nella distribuzione geografica di tali controversie non pare prevalente il criterio dell'importanza maggiore o minore dell'ambiente industriale: continuerebbe invece la prevalenza del duplice criterio normale dello spirito litigioso e della popolazione.

Nella distribuzione fra le varie giurisdizioni è costante il fatto che il maggior numero di decisioni è pronunciato dai pretori; il che è della natura di simili controversie ed è proprio della condizione dei contendenti, segnatamente degli attori.

Se non appare dai dati statistici ufficiali, è però certo che il più forte contingente nelle controversie del lavoro ed affini viene dato da quelle tra i ferrovieri e le società da cui dipendono: e quindi il primato spetta alle autorità giudiziarie di Milano, di Genova, di Napoli, di Palermo, ove risiedono le amministrazioni centrali di quelle società. La giurisprudenza ferroviaria nei rapporti del personale colle aziende ha creato una specie di diritto ferroviario, di assai notevole influenza nella formazione positiva del contratto di lavoro.

Non va infine dimenticato di osservare che è solo in questi ultimi anni che la giurisprudenza prende in speciale considerazione queste controversie e le studia con cura particolare. Né da questo ritardo si può trarre motivo di censura, poichè pure ritardò in questo campo il movimento scientifico ed ancora più lento fu ed è il movimento legislativo.

Ma, come ho già altrove osservato, in alcune questioni la giurisprudenza precorre la stessa dottrina e le leggi medesime, come per quanto riguarda la nostra giurisprudenza appare dal confronto di essa colle leggi straniere relative ai regolamenti di fabbrica. Anzi vi è una forte corrente nella dottrina, la quale incoraggia l'iniziativa del giudice nella creazione del diritto sostantivo.

Anche nei paesi di diritto codificato il giudice, secondo una formula celebre, partecipa alla legge civile. A lui si presentano rapporti non contemplati nei codici, e tanto più frequentemente quanto più si allontana il giorno della promulgazione. In tal modo si è formata quella giurisprudenza detta in Francia *pretoria* ed in Germania *produktiva*, la quale non solo supplisce, ma talvolta corregge arditamente la legge, divenuta inadatta per mutarsi di bisogni e di costumi.

Anche agli occhi del codificatore il giudice pare ministro di equità; un giudice vincolato non soltanto alla legge, ma al modo di valersene, può tradire suo malgrado questo ministero. Del resto, noi ci domandiamo, perchè, rispetto ai tribunali ordinari, organi creati apposta ed unicamente per giudicare, si voglia tanta rigidità, quando si mena buono un sistema più liberista, per altri corpi giudicanti, che diremo straordinari, come la giuria dei probi-viri, i tribunali consolari . . . (Giannini, *Dalla iniziativa del giudice*, conferenza al Circolo giuridico di Roma, 17 giugno 1900).

l'opera sua non per rappresentarlo verso i terzi, ma per procacciargli qualche utilità col suo lavoro, è un semplice locatore di opera, siccome avviene dei dipendenti di un'azienda commerciale.

Così è locazione d'opere, anziché mandato od appalto, il contratto mediante il quale gli interessati all'esecuzione di alcuni lavori determinati, ne danno incarico ad un costruttore coll'obbligo di fornirgli i materiali occorrenti o di provvedere ad ogni altra opera relativa, non importando che il locatore assuma la direzione dei lavori e la garanzia della loro stabilità.

Nella giurisprudenza però è anche stabilito :

Criterio essenziale per distinguere il mandatario dal locatore d'opere è la *stabile relazione di servizio*; alla stregua del quale criterio il commesso viaggiatore è un locatore d'opera; quindi in caso di repentino licenziamento *senza giusta causa*, non può avere il risarcimento dei danni a sensi dell'art. 366 codice commerciale, ma solo il pagamento di quelle mensilità di stipendio che sono portate dalla consuetudine locale pel mancato preavviso.

Lo stesso principio della stabilità del servizio venne applicato per ritenere che il direttore di una succursale di un'azienda commerciale, quantunque investito della rappresentanza della medesima, è rispetto ad essa un locatore d'opere, non un mandatario; e come locatore d'opere solo ha diritto ai danni nel caso di licenziamento.

Agli effetti della legge sulla giustizia amministrativa i *salariati* sono compresi fra gli *impiegati*.

Nella locazione d'opere entrano anche le prestazioni d'opera intellettuali professionali (medici, avvocati, professori etc.). An-



che per queste prestazioni sarebbe applicabile il divieto dell'art. 1628 codice civile.

La locazione d'opere differisce dall'appalto, inquantochè per essa si obbliga genericamente la propria opera al servizio altrui, mentre nell'appalto si assume l'impresa di un'opera a prezzo determinato, anche se la persona per la quale si fa l'opera, somministrò la materia.

È locatore d'opere quegli che contro una determinata mercede si obbliga di confezionare delle stoffe per conto dell'altro contraente, dietro le ordinazioni di questi che gli somministra anche la materia prima, già in gran parte predisposta per la lavorazione delle stoffe stesse. Che se l'artefice oltre prestare la propria opera, fornisce anche la materia (come avviene di molti sarti e calzolai etc.) fu deciso essere un contratto di compra-vendita, non di locazione d'opere.

Così è locatore d'opere non appaltatore, il muratore che mette l'opera propria e somministra la materia, per eseguire determinati lavori, affidatigli da un proprietario di case.

E vi è pure locazione d'opere e non appalto nel caso in cui Tizio si assume la costruzione di certi lavori, senza avere preventivamente fissato una mercede, ma con la clausola che la mercede si sarebbe fissata poi sulle spese effettive subite e elencate in una distinta.

Questa massima è criticata nella dottrina, come che non riproducente l'esatta differenza fra i due contratti ossia locazione di opere e locuzione d'opera (appalto) e viene lodata invece quest'altra colla quale si è ritenuto locazione d'opera nel caso di un proprietario di un giardino che incaricò un giardiniere d'impiantarvi un roseto o altro vivaio di fiori, obbligandosi per parte sua a

fornire le somme a ciò necessarie, mentre il giardiniere si obbligava a prestare l'arte sua, le cognizioni e l'esperienza propria, dietro retribuzione di una mercede mensile.

Più lucida ancora la massima per la quale fu ritenuto che per discernere il vero carattere di questi contratti affini, debbasi badarsi ai loro elementi costitutivi, obiettivi, e se l'oggetto, sostanziale del contratto è la *faciendi necessitas*, e l'opera da prestarsi prevale sui materiali somministrati, l'impresario è un locatore d'opera.

In sostanza occorre esaminare quali dei due elementi, materia o lavoro, prevalga.

Criterio adottabile anche e principalmente per distinguere la locazione di opere dalla compra-vendita.

La differenza fra le opere liberali e illiberali, non ha nessuna influenza giuridica sulla natura del contratto; non ha importanza che in qualche questione secondaria, come per la retribuzione.

L'ufficio del mediatore più che all'istituto del mandato, si informa a quello della locazione d'opere.

La partecipazione degli utili all'operaio dovendosi considerare come complemento di corrispettivo, non tramuta l'operaio da locatore d'opere in socio; quindi col licenziamento, cessa pure la partecipazione (vedi più avanti).

La giurisprudenza riconosce che il contratto di locazione di opere si integra colle norme e coi regolamenti e capitoli sul personale, e che quindi la trasgressione delle disposizioni in essa contenute costituisce una trasgressione contrattuale, cogli effetti giuridici pertinenti e quindi è a quella disposizione che si deve avere riguardo per stabilire i casi e gli effetti del licenziamento, non valendo perciò la consuetudine per riguardo alla determinazione dei danni.

### Il contratto di locazione giornalistico.

Per la nostra giurisprudenza il contratto di locazione d'opera giornalistica nello stato del diritto positivo italiano, in mancanza di una legge speciale, è regolato sul tipo delle locazioni di opere e secondo le sue regole fondamentali in quanto siano applicabili.

### Locazione di cose.

Nella giurisprudenza più recente prende terreno la tendenza di trovare forti analogie tra la locazione delle cose e locazione delle opere, che parecchi scrittori riconoscono identiche nella sostanza.

## OBBLIGAZIONI RISPETTIVE DELLE PARTI

### a) **Obblighi del conduttore di opere.**

#### Pagamento del corrispettivo (1).

Col corrispettivo si intende significare in genere la controprestazione fissa e stabile in denaro, pattuita dal principale a favore del personale.

È di essenza del contratto.

La prestazione di un'opera induce nel suo autore il diritto ad una adeguata retribu-

(1) **Avvertenza.** — Per supplire ad una lacuna lasciata nella parte generale, devo qui ricordare anche che la commissione consultiva per gli istituti di previdenza deliberò di proporre non l'interdizione della fornitura dei generi, ma solo la repressione della frode, stante la predominanza in Italia del lavoro agricolo, sul quale per lunga consuetudine il salario è pagato parte in moneta e parte in derrate, e che una circolare 10 aprile 1893 del ministro Lacava ai prefetti del Regno, raccomandò loro di raccogliere notizie sul pagamento dei salari, dove si eseguivano vari modi pei quali alcuni padroni o committenti di lavori, abusando della loro posizione, cercavano di trarre profitto, con danno del locatore, dei salari ad essi dovuti, per avere elementi onde presentare una legge assicurante al lavoratore il sollecito ed integrale pagamento del salario pattuito.



zione, senza obbligo di provare che questo già fosse promesso e spetta a colui che da questa prestazione ha tratto profitto o si rifiuta di remunerarlo il provare che la medesima doveva essere fatta gratuitamente.

I vincoli di sangue fra locatore e conduttore, i rapporti di figlio e padre ed altri rapporti domestici fra essi esistenti, non alterano l'applicazione di tali principii, a meno che non sia provato *l'animus donandi*.

Se nella locazione di opere il quantitativo del compenso promesso in ragione del lavoro non è precisato, deve il magistrato poi stabilirlo, *arbitrium boni viri*.

Tale compenso può essere validamente pattuito anche col semplice riferimento alle consuetudini, agli usi locali o alla valutazione dei periti, e quindi non è necessario che si seguano a tale scopo le norme vigenti dettate dall'art. 1454 codice civile per la determinazione del prezzo della vendita.

Poichè la mercede è il corrispettivo della prestazione, reale, effettiva, il conduttore dell'opera non è tenuto legalmente a pagarla al locatore, infermo per lungo tempo. Ma il conduttore è obbligato a pagare il salario pattuito all'operaio, che abbandona il lavoro, perchè gli riesce impossibile per guasti dello strumento o della macchina.

Un'impresa commerciale che stabilisca di somministrare contro pagamento al suo personale una determinata uniforme è tenuto a somministrarla a *prezzo di costo* e non può lucrare su questa somministrazione, essendo per altro legittimo di addossare al personale le spese di gestione cagionata da questo servizio.

#### **b) Garanzia dell'incolumità dell'operaio.**

È prevalente la giurisprudenza che esclude questa garanzia dalle obbligazioni principali

contrattuali dell'impresa, preferendo la tesi della *culpa aquiliana* od *extra-contrattuale*.

Però la giurisprudenza ammette sempre l'obbligo in genere nel principale di fornire le necessarie cautele per la sicurezza e per l'integrità del lavoratore, come portato logico dell'obbligo generale della prudenza e della diligenza ordinaria e precetto degli stessi regolamenti, espresso o sottinteso. Così ammette che è principio di equità e di morale che il padrone debba essere umano verso l'operaio, che gli affida la sua persona, come lo speditore affida la sua merce al vetturale.

Vi è una massima per la quale è stabilito che l'imprenditore non è tenuto ad adottare un nuovo sistema, per quanto più sicuro, se quello già in uso non abbia dato luogo a seri inconvenienti.

Altre massime sanciscono l'obbligo del principale di prestare al locatore i mezzi idonei all'esecuzione del lavoro e di non porlo in condizione di dovere eseguire da solo un servizio che richiede il servizio di due o più persone e quelle cautele che sono atte a prevenire e a rendere meno probabili gli infortuni sul lavoro che possono colpire il locatore d'opera.

Più recentemente fu ritenuto che per effetto del contratto di locazione d'opere il conduttore è obbligato a non affidare o imporre al locatore mansioni più gravi e pericolose di quelle che siano consentite dalle forze, attitudini ed esperienza di lui, e che è responsabile civilmente della morte dell'operaio, avvenuta nel disimpegno di un servizio che esorbiva dalle sue proprie incombenze, e per il quale mancavano la direzione e la sorveglianza volute dai regolamenti.

La giurisprudenza tende poi ad ammettere la coesistenza e contemporaneità delle

due responsabilità contrattuale ed aquiliana e delle due azioni correlative.

Niuna responsabilità è ammessa dalla giurisprudenza a carico del conduttore, quando il locatore sia stato danneggiato unicamente per effetto di propria colpa rispettiva, per modo che ciascuno subisca le conseguenze del proprio modo d'agire, osservando che la giurisprudenza stabilisce per la compensazione totale delle colpe queste condizioni: e cioè la perfetta uguaglianza di colpa vicendevole, e l'esistenza tra l'uno e l'altro di un intimo e ragionevole rapporto di causa ed effetto. E si esclude che le eventuali colpe di terzi possono essere opposte dal convenuto colpevole all'attore.

Il conduttore d'opere non può, sotto pena della risoluzione del contratto e del risarcimento dei danni, nè pretendere opere o o servizii che non siano quelli in contemplazione dei quali fu stipulato il contratto, nè modificare le principali modalità del contratto stesso, riflettenti il luogo e l'orario, la mercede e gli oneri inerenti al servizio.

Però le pubbliche amministrazioni (fra le quali non si possono comprendere le amministrazioni delle società ferroviarie, benchè esercenti un servizio pubblico) sono in piena facoltà per il buon andamento del servizio, di fare la distribuzione del lavoro tra i propri impiegati nel modo che reputano più conveniente, senza che per parte di essi, per essere destinati ad un lavoro più faticoso, sempre nella stessa cerchia, possa aversi il diritto di insorgere per violazione del contratto di locazione d'opere.

La differenza fra le due massime proviene dalla differenza dei rapporti. Imperocchè la giurisprudenza (la dottrina non è concorde su questo punto) ritiene che il contratto di servizio od opera, quando è



stipulato fra un privato ed una pubblica amministrazione nell'interesse del servizio pubblico, ha sempre un elemento giuridico che ne modifica la natura, lo rende diverso dai contratti congeneri conchiusi fra i privati e lo solleva nella sfera del diritto pubblico.

#### **Certificato dei servizi prestati.**

L'obbligo da parte del conduttore d'opera del rilascio del così detto *ben servito* (certificato dei servizi, giudizio sulla capacità ed accuratezza del locatore d'opere) è una conseguenza del rapporto di locazione d'opere in genere, come una sopravvivenza di esso.

Tale obbligo incombe pure alle pubbliche amministrazioni. Però l'obbligo del conduttore d'opere va inteso nel senso che gli operai ed i domestici in caso d'abbandono del servizio non possono pretendere un certificato di buon servito, ma semplicemente una dichiarazione attestante il servizio prestato, la durata di esso e la condotta tenuta, così come è stabilito nell'art. 78 della legge di pubblica sicurezza; perciò il padrone può legittimamente rifiutarsi di rilasciare il certificato di *buon servito*, quando si voglia intendere che il padrone debba esprimere eziandio la sua soddisfazione pel modo con cui il servizio veniva prestato.

#### **Prestazione della colpa.**

Il padrone poi rispetto al domestico e all'operaio presta la colpa extra-contrattuale o aquiliana per i fatti dannosi da questi commessi nell'esecuzione degli incarichi loro affidati, quando concorrono le condizioni della scelta libera del domestico od operaio, della dipendenza esclusiva di questi

dal padrone nell'esercizio delle funzioni affidategli, l'esecuzione del fatto dannoso da parte del domestico o dell'operaio precisamente in quell'esercizio.

Tale responsabilità vige anche verso i domestici e gli operai, collaboratori dell'operaio danneggiato dal fatto dannoso.

La presunzione di colpa posta a carico del padrone è *iuris et de iure*; non è tolta dalla circostanza che egli non abbia ordinato il fatto dalla cui esecuzione derivò il danno, nè dalla circostanza che il domestico o l'operaio non fosse stabilmente addetto al servizio del padrone, nè da quella che il fatto dannoso dipenda da colposa omissione del domestico.

Nel caso del genitore e del tutore può darsi il concorso della duplice responsabilità e prevale quella di padrone e committente.

Alla responsabilità indiretta dei padroni committenti pei fatti dei loro commessi, domestici e operai si collegano le interessanti questioni della responsabilità civile delle amministrazioni ferroviarie (qui non vi sono difficoltà per la totale parificazione di esse coi comuni conduttori d'opere) delle istituzioni di pubblica beneficenza, delle aziende o imprese giornalistiche. Ma non appartiene strettamente all'oggetto del presente scritto l'occuparsene.

#### **Obblighi del locatore d'opere.**

##### **Attitudine.**

Il locatore d'opera deve avere l'attitudine alle prestazioni d'opere normali, e il conduttore ha diritto di pretenderle, e in difetto, di chiedere la risoluzione del contratto. Tuttavia il rapporto di servizio non può essere repentinamente interrotto dal prin-

principale, asserendo nel suo dipendente la mancanza di una determinata attitudine, quale per esempio la conoscenza di una lingua straniera, se di questa mancanza erasi già prevenuto il principale nelle trattative precedenti la costituzione del rapporto di servizio del medesimo.

Il locatore d'opere è tenuto se addetto, per esempio, ai trams-elettrici di possedere quella rapidità di percezione e quel sangue freddo che si richiedono per quelle mansioni, allo scopo di prevenire sinistri.

#### **Condizioni dell'esecuzione.**

L'esecuzione, come per esempio, nel caso di un commesso viaggiatore, deve essere fedele, pronta, esatta, immancabile, prestata insomma con una diligenza uguale a quella nelle cose proprie.

#### **Buoni rapporti col conduttore.**

Il contratto di locazione d'opere impone al locatore l'obbligo di tenersi in buoni rapporti col conduttore e di non porsi di propria iniziativa di fronte a lui in posizione assolutamente ostile. Una decisa e sistematica opposizione e ostilità verso il conduttore riveste carattere d'insubordinazione.

#### **Cura preservatrice.**

Il locatore d'opere, impiegato in una industria, ha il dovere di preservarsi dai pericoli inerenti al lavoro e di avere la massima cura nell'avvicinarsi ai motori e nel prevenirli.

#### **Qualificazione.**

L'impiegato di una azienda mercantile non può assumere il titolo di *direttore* della stessa, se non quando sia stato realmente



71  
nominato a quell'ufficio, nulla importando che egli in fatto, fosse considerato come tale, perchè da molti anni, per espresso incarico dell'azienda, esercitasse le funzioni spettanti al precedente direttore.

Il locatore d'opera si *qualifica* a norma del regolamento dello stabilimento, e in mancanza, a norma delle denominazioni date alle funzioni a cui si trova addetto.

#### **Segni distintivi.**

Il locatore d'opere, per esempio, un agente di una società ferroviaria, ha l'obbligo di caratterizzarsi con un determinato segno distintivo, quale un berretto, abbia egli o non abbia rapporti col pubblico.

#### **Prestazioni estranee.**

Il divieto fatto ad impiegati di attendere ad altri impieghi, professioni o commerci deve essere interpretato in senso ampio, allo scopo che nessuno impiegato sia comunque distratto dal suo ufficio.

La decadenza che ne può seguire costituisce anzichè una misura disciplinare, una conseguenza dell'inadempimento dei fatti contrattuali.

#### **Concorrenza.**

Il personale come non può essere un elemento ostile all'impresa durante il suo rapporto di servizio, così non lo deve essere, e può obbligarsi a non esserlo anche dopo cessato quel rapporto, ed importa al principale di assicurarsi questa preventiva difesa.

Ciò è riconosciuto in dottrina coll'ammettere entro questi limiti la legittimità delle così dette *clausole di divieto di concorrenza*, e nella giurisprudenza col ritenere la stessa legittimità pure in quei limiti medesimi.

Onde fu giudicato non essere contrario ai buoni costumi il patto in virtù del quale una persona entrando al servizio di un'altra si obblighi verso di questa a non farle in seguito concorrenza nella stessa industria o commercio, purchè però il fatto non limiti la libertà di azione dell'obbligato, per modo che esso non sia più in grado di esercitare la sua professione; essere valido il patto col quale una persona, entrando al servizio di una casa di commercio, si impegna pel caso che la abbandoni di ritardare ad esercitare *per un certo tempo* una casa concorrente e di non fabbricare poi taluni articoli di specialità della casa abbandonata; essere valido lo stesso patto, purchè l'impegno con esso assunto dal dipendente, sia limitato oltre che riguardo al tempo, anche riguardo al luogo; doversi interpretare simili clausole con criteri rigorosamente restrittivi e secondo il senso letterale per non vincolare giustamente la libertà personale e l'attività economica del locatore d'opera.

Venne altresì giudicato (e ciò ha riferimento anche alla questione dell'incapacità minorile) che l'obbligazione assunta dal commesso di una casa di commercio durante il suo impiego e per due anni dalla cessazione, di serbare il segreto negli affari della casa, negli indirizzi dei clienti, di non prendere impegno presso concorrenti e non esercitare il commercio nello stesso ramo è obbligazione eccedente l'ordinaria amministrazione che il minorenne non può contrarre senza l'autorizzazione del tribunale, e non può essere ratificata dalla esecuzione datavi anche dopo la maggioranza.

#### **Tacita riconduzione.**

È controverso nella giurisprudenza il principio dell'ammissibilità della ricondu-

zione tacita in materia di locazione d'opere. In ogni caso il patto contenuto in un contratto di locazione d'opere che l'impegno assunto dai contraenti debba essere duraturo per un anno e debba essere sciolto o rinnovato tre mesi prima della scadenza, va inteso nel senso che si rinnovi tacitamente per un altro anno, qualora tre mesi prima del compimento dell'anno in corso una delle parti non abbia dato la propria disdetta all'altra.

#### Sub-locazione.

Quando un impresario teatrale valendosi della facoltà riservatasi dalla scrittura d'un artista di canto per una determinata stagione, cede per alcune recite l'artista medesimo ad altro impresario, si ha una *cessione d'artista* od una sub-locazione?

La Corte d'appello di Milano (sentenza 11 luglio 1899) ritenne che vi è il secondo contratto, e quindi che l'artista ceduto non contrae nessun obbligo e neppure acquista alcun diritto di fronte all'impresario cessionario, che l'impresario cedente deve garantire all'impresario cessionario la idoneità dell'artista ceduto. Prima il tribunale di Milano (sentenza 10 marzo 1899) poi la Cassazione di Torino 17 novembre 1900 ritennero invece trattarsi di *cessione d'artista*. La Cassazione cassò la sentenza della Corte d'appello di Milano e la rinviò a quella di Brescia.

#### Scioglimento del contratto.

##### Licenziamento.

Nella giurisprudenza prevale in materia di locazione a tempo indeterminato, il principio della legittimità del *recesso unilaterale*; così che nelle locazioni d'opera senza de-



terminazione di tempo il conduttore non possa licenziare il locatore d'opera repentinamente, ma debba sempre dare il *preavviso*, per un termine conveniente, valutato secondo il tempo della durata del contratto che si scioglie, la qualità e natura dell'opera da prestare, la specialità di essa, la probabilità della sua durata, il corrispettivo pattuito, il modo di pagamento e le consuetudini. Il preavviso si considererebbe come una facoltà e sarebbe sostituibile dal pagamento del salario, a titolo di preventivo risarcimento di danni.

La sospensione del servizio inflitta al locatore d'opere, se non è accompagnata da esplicita condizione di riammissione equivale licenziamento.

Sono giusti motivi di licenziamento del locatore d'opere :

a) l'essersi chiuso un procedimento penale in di lui confronto per insufficienza di indizi, in quanto questo provvedimento mantiene il di lui nome nel casellario giudiziario e lascia sempre adito a sospetto e alla riapertura del procedimento ;

b) una lettera con la quale il locatore d'opere si permette di indirizzare al principale informazioni capziose e di natura tale da spezzare quei vincoli di fiducia che deve accaparrarsi e conservare chi presta l'opera ;

c) se il locatore d'opere esercita una illecita concorrenza a danno del principale ;

d) se il locatore d'opere lasciò coscientemente che le somministrazioni ad un cliente salissero a cifra di gran lunga superiore alla di lui potenzialità finanziaria, mentre rilevava su vasta scala dal cliente stesso degli scarti della di lui industria ;

e) se, per esempio, un segretario comunale è abitualmente negligente, ed è incol-

10  
pato di atti contrari se non al diritto, alla morale e si è messo in urta evidente con la rappresentanza comunale e la cittadinanza.

La Corte d'appello di Milano, in un caso speciale d'un ferroviere, ritenne che secondo le norme sul personale ferroviario, la condanna per reato di eccitamento all'odio fra le classi sociali (art. 247 cod. pen.) quantunque non reato *immorale*, era sufficiente però per giustificare la destituzione dallo impiego medesimo.

Non sarebbe giusto motivo nei rapporti tra un'amministrazione pubblica e l'impiegato, l'esuberanza del personale.

Vi ha divario qui tra la giurisprudenza della Cassazione di Roma e quella del Consiglio di Stato, la prima favorevole, e la seconda contraria al detto principio.

Non sono stati ritenuti giusti motivi per il licenziamento di un direttore di azienda commerciale questi fatti: l'avere detto una volta che per lui, pagato a stipendio fisso, era indifferente lavorare o non; l'essere stati protestati dai clienti quattro o cinque lavori; l'avere avuto un dibattito col procuratore della ditta, finito con una querela penale fatta dal direttore e ritirata poi dallo stesso, ma a spese dell'altro; l'essersi fatto rilasciare un certificato di capacità e buona condotta dagli operai in previsione di un licenziamento.

Revocandosi dal conduttore a cosa integra ed in tempo prossimo, prima dell'epoca in cui avrebbe dovuto avere effetto la licenza data al locatore, questi non può insorgere nè rifiutarsi di prestarla ulteriormente.

Fra i casi di licenziamento contemplati dalle norme della Camera di commercio di Milano pel funzionamento di quel Collegio

di arbitri, norme che sono considerate dai tribunali come autorevoli consuetudini codificate, vi ha quello della dimissione volontaria dell'agente, cagionata da *offesa alla propria dignità per fatto del principale* e simili fatti, costituenti una *coazione morale*.

La Corte d'appello di Milano con sentenza 28 dicembre 1898 ha stabilito in argomento :

Non sono fatti lesivi, e quindi non rivestono il carattere di *coazione morale* :

a) il porre accanto al commesso, provetto impiegato, un impiegato apprendista;

b) il togliere repentinamente al commesso l'incarico della tenuta del libro giornale e del libro mastro, rifiutandone la restituzione, senza addurre motivi;

c) il togliere pure repentinamente al commesso tutti i libri, la corrispondenza, le fatture.

Attese le somiglianze notevoli fra locazione d'opera e mandato commerciale, onde i due contratti tendono ad incontrarsi e riunirsi nella forma unica della *preposizione commerciale*, conviene ricordare che in proposito la giurisprudenza ha sancito queste massime.

Se il mandato è senza limite di termine, è revocabile *ad nutum*, previo solo congruo avviso, senza bisogno di provare una *giusta causa*, la quale può essere fornita anche dal proposito del mandante di sostituire un nuovo ed unico rappresentante al posto dei vari rappresentanti precedenti, come da qualsiasi altro ragionevole motivo, (subitanea pazzia) indipendentemente dalla colpa contrattuale; condizione questa che si verificherebbe in questi casi: se il mandatario non usi la lealtà e diligenza di onesto commerciante, se viene meno alla custodia dei mobili ed immobili dell'azienda, alla sorveglianza delle altre persone dipendenti, e non renda i



conti nel tempo convenuto e secondo gli usi mercantili, non fornisca gli schiarimenti richiesti, e il mandatario eserciti operazioni per conto proprio o per altri senza il consenso generico del mandante, in commerci nel genere di quelli cui è preposto, quando il mandante avesse avvisato il mandatario che egli vedeva in quelle operazioni un possibile danno pei suoi interessi.

Non vi sarebbe invece giusta causa di licenziamento, se non fosse stato dato tale preavviso, se il mandatario partecipasse come socio a responsabilità illimitata in una società commerciale, ovvero come azionista in una società esercente del genere di quella a lui affidata o in una società civile.

Non sarebbe nemmeno giusta causa di licenziamento del mandatario la continua omissione nella firma della clausola *per procura*, senza lesione dei diritti dei terzi e del mandante.

Il mandatario avrebbe giusto motivo di licenziamento, quando il mandante non gli pagasse puntualmente il corrispettivo, l'indennizzo di spese e di anticipi sostenuti per incarichi e mansioni disimpegnati, le perdite subite nell'interesse del mandante, ovvero quando venga offeso nella persona e nell'onore.

#### **Patto di recesso.**

È valido il patto col quale il mandante si riserva di recedere dal contratto senza addurre motivi e senza risarcire danni eventuali, tanto più se il mandatario alla sua volta si riserva il diritto di rinunciare al mandato, senza obbligo di compenso alcuno.

Tanto per la locazione d'opere quanto per il mandato commerciale il fallimento d'una delle parti è un *giusto motivo* di risoluzione del contratto.

#### Licenziamento del giornalista.

Questione controversa *licenziamento del giornalista*.

Il proprietario di un giornale che voglia licenziare un corrispondente, può esimersi dall'obbligo del preavviso o di una congrua indennità unicamente nel caso in cui il licenziamento sia stato causato dallo stesso corrispondente.

#### Dimissione del giornalista.

Un radicale mutamento d'indirizzo politico di un giornale importa radicale lesione di contratto fra proprietario e redattore, e quindi il giornalista può legittimamente ritirarsi dal giornale.

#### Sciopero.

Veggasi quanto si è esposto precedentemente nella parte generale di questo rapporto.

#### Boicottaggio.

Lo sciopero richiama il boicottaggio. Vi è una sentenza 14 ottobre 1889 del tribunale federale svizzero, la quale ha ritenuto la legittimità del boicottaggio della mano d'opera decretato dalla rappresentanza di una associazione operaia contro un'industriale. Ma il boicottaggio può essere decretato contro un operaio ed un industriale ad un tempo.

L'onorevole Pantaleoni ha largamente discusso nella discussione surricordata sul bilancio degli interni, intorno alla legittimità e alla giurisprudenza francese asserente tale legittimità, e quindi dichiarante l'esonero da ogni responsabilità di danni ed interessi verso la parte lesa, fuori del caso però che

l'astensione dal lavoro per cui si compie il boicottaggio, sia determinata da uno scopo malizioso, anzichè dalla difesa del proprio interesse.

Lo stesso onorevole Pantaleoni sulle tracce ancora della giurisprudenza francese, abbozza, a così dire, la teoria del boicottaggio così: I casi che in Francia si sono venuti distinguendo a proposito di astensione dal lavoro, si possono ridurre a questi capi. Si può fare la dichiarazione del boicottaggio perchè presso un imprenditore vi sono operai non sindacati ed altri operai sindacati. Questi boicottano l'impresario. Nella maggior parte dei casi i tribunali francesi accordano i danni, se ed in quanto ve ne possano essere, perchè è la libertà del lavoro di quelli non sindacati che viene difesa. Si fa il boicottaggio perchè un operaio sindacato contravviene alle regole della Lega? I tribunali obbligano l'operaio a rispettare le convenzioni della Lega e non accordano danni a colui che si lagna del boicottaggio. In un terzo caso si fa boicottaggio per vendetta contro un operaio che è uscito da una Lega ed è andato in altra regione del paese, e non danneggia la Lega alla quale appartenne; i tribunali accordano i danni.

L'onorevole Pantaleoni soggiunge che si può dare alle regole che governano la materia questa forma succinta. Se un operaio non sindacato vuole lavorare dove c'è un sindacato e non rispettarne le esigenze, il boicottaggio è lecito; se un operaio viola le regole della sua Lega, ma va in altra località e ivi o le rispetta o altrimenti non danneggia gli ex compagni, è male che venga boicottato. Se una Lega boicottò per imporre regole non professionali, per esempio religiose o politiche, le si applica il codice penale.



Se non si dà a coloro che scioperano ed alle Leghe che ricorrono allo sciopero, un mezzo legale per esercitare la loro influenza su coloro che ne fanno parte, non si potranno mai eliminare i mezzi violenti, ed è per questo che in Francia si è formata simile giurisprudenza (1).

(1) È notevole in materia di sciopero il proposito manifestato dagli industriali in seta di Milano alla Associazione serica in una recente riunione. Discutendosi intorno alle attuali condizioni del contratto di lavoro, considerato che gli scioperi, divenuti troppo frequenti, vanno prendendo caratteri che spesse volte sono d'indole non soltanto economica, si fece con un voto unanime raccomandazione alle Associazioni seriche di adoperarsi onde la massima contenuta nelle nostre leggi, (*vorrebbe dire Giurisprudenza!*), che lo sciopero è un caso di forza maggiore venga accolta anche all'estero.

L'Associazione serica, appoggiandosi anche ad un *parere legale* sulle conseguenze di mancata consegna, o mancato ritiro di bozzoli causato da sciopero, consigliò, onde evitare il pericolo di pagare indennità, che fin d'ora in ogni contratto e vendita di trattura e torcitura fatto sia nel Regno che all'estero, tutti iscrivano l'esplicita riserva che tolga ogni probabilità di azione per danni, inserendo le parole: *Lo sciopero, è considerato come caso di forza maggiore*.

E poichè ho ricordato coll'autorità dell'on. prof. Pantaleoni la giurisprudenza francese in materia di leghe, è opportuno anche il cenno di altra fra le sentenze dell'oramai celebre presidente Magnaud, sul licenziamento di un operaio, membro del consiglio direttivo del sindacato dei marmisti.

Condannò il padrone Pengat per questo licenziamento ai danni, osservando che aveva proceduto ingiustamente col volere intimidire gli operai, allo scopo di impedire loro di associarsi, formando così un blocco operaio da contrapporre al blocco dei padroni, i quali si sono alla loro volta uniti in lega; che è ben certo che più gli operai sono divisi, più sarà facile ai padroni d'imporre le loro condizioni; che quindi l'interesse ben inteso dei padroni al pari di quello degli operai risiede precisamente nella formazione delle leghe, i cui delegati in piccolo numero, possono più facilmente riuscire all'amichevole soluzione delle questioni pendenti, che in oltre, con la costituzione di sindacati numerosi e serrati si arriverà ad imporre l'introduzione della legge dell'arbitrato obbligatorio ed a fare così scongiurare in gran parte gli scioperi dolorosi tanto pei padroni come per gli operai; che è quindi dovere del giudice di opporsi a qualunque attentato all'esercizio d'un diritto che potrebbe avere così fecondi risultati.

#### Altri casi di scioglimento di contratto.

La sopravvenienza di una legge per effetto della quale è resa impossibile la esecuzione di un contratto bilaterale da parte di uno dei contraenti, costituisce causa di forza maggiore, che elimina ogni azione di risarcimento di danni, come è a dirsi rispetto alla necessità in cui un comune si trovi di rescindere un contratto di fornitura di casermaggio delle guardie daziarie, in seguito ad una legge colla quale si avochi allo Stato la riscossione del dazio nel comune stesso.

#### Criteri pei danni del licenziamento.

Per determinare l'indenizzo dovuto al locatore d'opere per causa di arbitrari licenziamenti si deve tenere conto del tempo presumibilmente necessario a lui onde procurarsi una nuova occupazione, e della remunerazione che avrebbe potuto percepire continuando in quella da cui fu distolto. Questo secondo principio però è assai meno costante e incontroverso. La Cassazione di Torino (6 febbraio 1889) appoggiandosi all'art. 1165 del codice civile e ritenendo che il risarcimento dei danni, dovuti al locatore licenziato, rappresenta l'equivalente, il surrogato in forma specifica dell'inadempimento che il fatto del licenziamento interdisce al locatore, ritiene che questi può pretendere o la rifusione dei danni effettivi, quale poteva essere chiesta inizialmente in luogo dell'adempimento del contratto, oppure la rifusione dei danni nella misura dell'adempimento dell'obbligazione.

La circostanza dell'avere il locatore di opere trovato anche subito dopo il licenziamento un altro collocamento, non è tale

da esonerare il debitore del danno dal prestarlo, quando si tratti non del licenziamento improvviso che abbia avuto ragione di essere in circostanze particolari sopravvenute al conduttore d'opere, ma si tratti di un licenziamento capriccioso senza legittima causa, e per di più accompagnato da modi che possono essere anche oggetto di penale repressione.

Se non esistono usi pel termine di licenziamento e di preavviso, i danni per l'immediato scioglimento della locazione d'opere vanno determinati caso per caso.

Il danno da risarcirsi in dipendenza di colpa contrattuale è quello che si trova con l'inadempimento del contratto in un rapporto di causalità non solo *occasionale*, ma *necessario*.

E non è perciò danno risarcibile quel lucro cessante che nel caso di perfetto adempimento del contratto in questione, si sarebbe presentato soltanto come eventualità per quanto di probabile avveramento.

Dai criteri di liquidazione del danno va escluso quello del maggiore o del minore bisogno del danneggiato.

Nello stabilire la probabile vita di un uomo non deve unicamente tener presente la fisica costituzione dell'individuo, ma anche la sua professione e mestiere, per calcolare se egli si trova più o meno lontano da ciò che comunemente nuoce, logora ed abbrevia la vita.

Nella valutazione del danno deve seguirsi un criterio puramente oggettivo, facendo astrazione da qualche precedente anormalità fisica del danneggiato, la quale possa avere concorso ad aggravare le condizioni.

Sono criteri adottabili nella liquidazione del danno questi altri, stabiliti per casi specifici, ma aventi una portata generale.



La somma capitale da liquidarsi in favore della vedova e dei figli di un agente ferroviario morto a causa di un disastro nel disimpegno delle sue funzioni si commisura sullo stipendio fisso, sulle indennità che lo stesso percepiva, tenuto conto della circostanza che lo stipendio poteva profittare per due terzi alla famiglia, e le indennità per un terzo, del massimo degli anni nei quali avrebbe dovuto, presumibilmente, restare in servizio e del trattamento di pensione che avrebbe goduto nel caso di collocamento a riposo, diminuendo da una parte la somma risultata dal lucro derivante dagli interessi per l'anticipo del capitale e dall'altra parte aumentandola dell'indennizzo pel dolore sofferto e per le spese incontrate.

Il dipendente di una azienda commerciale pagato, oltre che collo stipendio fisso, con percentuale sugli incassi netti degli affari condotti a buon termine, da liquidarsi alla fine dell'anno commerciale o alla cessazione dei rapporti delle due parti, non ha diritto, in caso di licenziamento, che alla percentuale degli incassi fatti fino al giorno in cui lasciò l'azienda, e non può pretendere di comprendere gli incassi che il principale faccia in seguito per affari da lui conclusi, mentre era ancora in servizio.

L'azienda mercantile è responsabile dei danni verso il suo personale *volonterosamente dimessosi*, se ha essa stessa determinato tali dimissioni con una riduzione non consensuale della mercede.

Tale responsabilità si misura cogli stessi criteri che si adottano in caso di licenziamento intempestivo, e perciò trattandosi di rapporti di servizio costituito senza prefissione di tempo, ma con carattere continuativo, la responsabilità dell'azienda si misura

alla stregua della mercede valutata per il periodo consuetudinario del preavviso in giorni 8, mentre pei capi operai licenziati repentinamente si può ritenere congrua la mercede per un mese.

La giurisprudenza è favorevole all'ammissione del risarcimento del *danno morale* (più propriamente ora detto « *danno non patrimoniale* ») preferibilmente nella materia della colpa e responsabilità *ex contrattuale* che in quella contrattuale.

#### **Ripartizione dell'indennità fra gli eredi.**

Tale ripartizione deve essere eseguita fra gli eredi in proporzione della quota di eredità che loro sarebbe spettata sul patrimonio del defunto, per modo che ciascuno degli eredi è ammesso a reclamare individualmente la quota stessa, trattandosi di obbligazione divisibile. Se uno degli eredi, ad esempio il padre, avesse dichiarato di ricevere l'indennità anche per conto dei propri figli, soggiungendo di accettarla a tacitazione di ogni domanda e diritto della famiglia, nel caso che i figli non rimanessero paghi della stipulazione e insorgessero proponendo individuali domande di indennizzo, il padre non avrà assunta una vera e propria fideiussione verso il debitore e pagatore delle indennità, ma soltanto il dovere di risarcire il danno per non avere il terzo, cioè i figli, fatta la cosa da lui promessa.

#### **Apprezzamento dei motivi del licenziamento.**

L'u giudicato con portata generale, che se per le norme sul personale costituenti il patto contrattuale nella locazione d'opere fra la Società ed i suoi impiegati ed agenti, spetta esclusivamente alla amministrazione

il giudizio sulla gravità delle mancanze addebitate all'impiegato, per discendere poi in base ai più insindacabili apprezzamenti all'applicazione dei procedimenti disciplinari che sono designati da quelle norme, non è meno indiscutibile verità che i poteri dell'amministrazione non possono essere così assoluti da lasciare le sorti dell'impiegato in balia dell'arbitrio della Società cui ha locato l'opera sua.

E fu giudicato altresì che nell'apprezzamento dei fatti cadenti sotto le sanzioni disciplinari, non si può prescindere dal tenere conto dello stato anormale fisico in cui si trova l'impiegato dichiarato, per esempio, da perizia medica, nevrastenico, incapace di resistere alle impressioni irritanti; morbosità questa che scema d'assai la responsabilità anche nelle colpe gravi, tanto più nelle mancanze disciplinari e di obbedienza e puntualità nell'adempimento dei propri doveri che non hanno compromesso la sicurezza dei servizi; che se l'apprezzamento isolato di ogni singolo fatto non giustificerebbe la estrema misura del licenziamento, questo è invece giustificato dall'apprezzamento complessivo dei fatti medesimi, quando nel loro insieme si presentino tali da menomare nel locatore d'opere quella fiducia che è indispensabile tanto nell'interesse e nei rapporti del conduttore, quanto nell'interesse e nei rapporti dei terzi.

Fu ancora giudicato che accolta l'azione proposta dal locatore d'opere, di risoluzione del contratto per colpa del conduttore, non può questi chiedere che il locatore abbia un trattamento diverso e subordinato, in quanto che questa domanda urta col diritto quesito del locatore a detta risoluzione.

La transazione sui danni non lega le parti che per il danno eccedente al momento in



cui fu fatto e per il danno futuro che poteva essere ragionevolmente preveduto.

Trattandosi di *colpa aquiliana* gli interessi sono *compensativi*, decorrendo dal giorno del fatto dannoso.

**Giurisdizione, competenza, prova, perizia.**

L'azione di risarcimento di danni, come in generale le azioni tutte relative alla locazione d'opere, è comunemente ritenuta di competenza dell'autorità giudiziaria, di carattere commerciale, e spiegabile sul luogo ove il locatore presta la sua opera o si trova per disposizione del suo principale od avvenne l'infortunio o vi ha la sede della professione.

Qualsiasi mezzo di prova ammesso dalla legge è deducibile, applicandosi la regola comune *probatio incumbit actori*, salvo il caso di infortunio ferroviario, dove essendo la colpa della ferrovia generalmente presunta, spetta ad essa distruggere gli effetti di questa presunzione.

E fu giudicato che una società commerciale od azienda è tenuta a produrre in causa i quadri organici e deliberazioni relative al personale, per accertare la qualifica e le condizioni di stabilità o precarietà e che se quella società non provvede a ciò, si deve ritenere stabilita la qualifica sostenuta dall'impiegato, tanto più in concorso di presunzioni derivanti dalle norme sul personale della società medesima.

Così fu giudicato che potendo essere l'impossibilità di procurarsi la prova scritta dell'obbligazione anche semplicemente morale, tale impossibilità ricorre nei rapporti *d'una donna di servizio col suo padrone* per il riconoscimento delle condizioni e del corrispettivo del servizio stesso.

E per riguardo alla competenza dell'autorità giudiziaria fu specialmente giudicato che è di sua competenza l'azione di un impiegato ferroviario (e così dicasi di qualsiasi altro) contro la società per asserita indebita destituzione, quando si tratta di vedere se la destituzione sia stata pronunciata nei casi previsti dai regolamenti, mentre competente giurisdizione non vi è nel caso in cui si tratti di apprezzare i motivi di licenziamento di puro ordine amministrativo e discrezionale.

#### **Actio de in rem verso.**

Si ammette l'*actio de in rem verso* del locatore d'opere contro le persone giuridiche, purchè si tratti di *spese obbligatorie* incombenti, per esempio, ad un Comune.

#### **Perizie.**

Sul valore delle perizie contrattuali per l'accertamento delle infermità del personale la giurisprudenza tende a mantenerle sotto i principii più rigorosi del diritto comune, e stabilisce, non senza contrasto, che esse non si possono combattere che per frode, dolo od errore evidente parificabile *all'iniquitas*.

#### **Insequestrabilità e impignorabilità dei salari e di altri corrispettivi.**

Lo studio della giurisprudenza in questa materia è utile anche perchè si chiariscono alcuni concetti generali, fondamentali.

La qualità d'impiegato dello Stato e di qualsiasi altra amministrazione pubblica è dedotta da queste condizioni. Se il titolo all'ufficio di cui egli è investito ripete da un decreto di nomina del potere esecutivo, se le operazioni che adempie hanno carattere

periodico, attengono ad un servizio pubblico che per conto dell'amministrazione, quantunque con utile proprio disimpegna. Dall'esistenza di queste condizioni sorge manifesto il vincolo giuridico tra la persona investita di simile ufficio e l'ente Stato, o Comune etc., vincolo che mette capo a rapporti di indole superiore, quali sono quelli tra impiegati e amministrazione pubblica.

Non toglie tale qualità d'impiegato e gli effetti che ne conseguono la modalità di retribuzione, sia questa sotto forma di stipendio fisso, sia sotto forma di una indennità percentuale, imperocchè la parola « *stipendio* » usata dalla legge all'art. 591 cod. proc. civ. non ha nè può avere che un significato lato, generico, comprensivo, quindi comprende lo stipendio in senso stretto, l'indennità, l'assegno, l'aggio, il compenso, perchè tutte queste forme rappresentano sempre il corrispettivo, l'emolumento di un servizio periodico che l'impiegato rende nell'interesse pubblico.

La forma della retribuzione non è che una modalità determinata da speciali condizioni, spesso in vista dell'indole peculiare dei servizi che l'impiegato è destinato a disimpegnare.

Così non ha influenza la condizione nell'impiegato di avventizio o straordinario, di impiegato fuori ruolo e non avente diritto a pensione.

La qualità di impiegato si acquista anche, a così dire, col possesso di tale stato specialmente quando risulti che la qualità di impiegato fu incontestabilmente riconosciuta in precedenti vertenze.

L'impignorabilità degli stipendi degli impiegati di una pubblica amministrazione segnatamente dello Stato, non costituisce un *privilegio* e quindi un *caso* di eccezione, di



restrittiva interpretazione ed applicazione, perchè l'impignorabilità non è stabilita in contemplazione della persona dell'impiegato, ma in contemplazione dell'interesse pubblico per il regolare andamento e per la costante continuità dell'organismo amministrativo.

Questa ragione è comune a qualsiasi forma di emolumento; e perciò qualsiasi forma di emolumento è impignorabile.

La giurisprudenza ammette (non però concorde) solo l'impignorabilità dei salarii e mercedi future, non dei salari e mercedi dovute pei lavori già realmente fatti. Ammette la pignorabilità assoluta delle mercedi, come *assegni alimentari*, i quali devono avere titolo specifico dalla legge, dal testamento, dalla convenzione. Trova indifferente la circostanza che il salario sia stato corrisposto in via anticipata, per avere il locatore d'opere dichiarato che avrebbe abbandonato l'ufficio e non avrebbe più lavorato, essendo quei salarii già entrati nel patrimonio del debitore, e dovendo rispondere ai propri creditori.

#### **Diritto di ritenzione.**

Vi è tendenza nella giurisprudenza di ammettere il diritto di ritenzione a favore del debitore del lavoro.

#### **Contratto d'impiego.**

Agli elementi del carattere estrinseco dell'impiegato, della natura dello stipendio, della continuazione o stabilità del servizio che risultano già da alcune delle massime precedenti, si aggiungano questi altri deducibili dai concorsi, e soprattutto dalle massime adottate nella materia dei rapporti contrattuali tra i medici condotti e i Comuni, fra impiegati degli enti locali e questi.

La giurisprudenza riconosce l'obbligatorietà giuridica ai concorsi, ai quali la pubblica amministrazione ricorre per la nomina o promozione di taluni impiegati, fissandone le norme e gli effetti, per modo che essa non può più derogare a tali norme e modificare tali effetti, sotto pena dei danni per la lesione del diritto del concorrente.

A maggiore e del resto intuitiva ragione dichiarò inammissibili i concorsi banditi dai comuni per conferire pubblici uffici, per mezzo di pubblico incanto al migliore offerente (!)

Fu giudicato che se il Comune, dopo di avere, in seguito a concorso nominato il medico condotto, procedesse alla nomina definitiva d'altro medico al posto del primo, unicamente perchè la prima nomina era stata annullata dal prefetto e senza attendere l'esito del ricorso dell'interessato contro il decreto prefettizio, si rende responsabile del danno a costui derivato; che l'avviso di concorso ad una condotta medica pubblicato dal sindaco di un comune insieme al capitolato, quando non si contraddicono, ma bene si conciliano tra loro, sono due fattori e termini necessari ad invocare la portata del contratto stesso; che quando un'amministrazione pubblica abbia aperto un concorso stabilendo le condizioni di ammissione dei concorrenti non può più violare il limite così posto alla propria discrezionalità e quindi ammettere e nominare un candidato che non soddisfaccia alle condizioni fissate e non abbia tempestivamente prodotti i documenti atti a comprovare.

La giurisprudenza prevale nel ritenere che la stabilità del medico condotto assicurata dalla legge relativa può venire meno per forza maggiore nel caso di consorzio fra più comuni per la condotta medica, im-

posto dalla superiore autorità amministrativa, e che la stabilità medesima può essere rinunziata espressamente dal medico, e nel ritenere che la stabilità riguardante la sola cura dei poveri, limitata la condotta a questa cura, possa il Comune di conseguenza ridurre lo stipendio del medico, a cui prima era affidata anche la cura degli agiati. Da queste massime però dissentiva originariamente la giurisprudenza del Consiglio di Stato, come dissente pure la dottrina.

La giurisprudenza sulla natura del contratto di condotta medica inclina per altro a ritenere che esso contenga anche un elemento *pubblicistico*, o in altri termini che il rapporto intercedente tra medico e Comune abbia natura mista di diritto pubblico e di diritto privato, mentre vi è una opinione che sostiene essere esclusivamente di diritto privato.

Ma, ad avviso di alcuni scrittori, la giurisprudenza andrebbe troppo innanzi per ciò che l'elemento pubblicistico non dovrebbe mai portare a modificare ciò che è nell'essenza del contratto, cioè il corrispettivo, lo stipendio che dovrebbe essere irriducibile.

Per altro sono concordi la giurisprudenza e la dottrina su questa massima, che in mancanza di patto contrario, il Comune può sempre per ragione di pubblico interesse, incensurabile dall'autorità giudiziaria ordinare al medico condotto: p. es. del suburbio, di trasferire ivi la propria residenza, non ostante la acquistata stabilità e non ostante che prima di allora abbia, senza opposizione da parte del Comune, tenuto sempre la sua dimora in città.

La giurisprudenza ritiene, come già fu accennato, che la locazione d'opere esistente fra l'impiegato e l'ente pubblico ha sempre in sé un elemento determinato dalla



natura del pubblico servizio che ne modifica l'essenza tramutandola *in un atto d'autorità* e la rende differente dalle altre locazioni tra privati, che il conduttore non può svestire la sua qualità di pubblica amministrazione agendo *iure imperii* e che dato il contrasto tra i due elementi, pubblico e privato, prevarrebbe il primo.

Così conseguentemente che le amministrazioni pubbliche sono libere di riformare i loro organici e di sopprimere impieghi per ragione di interesse generale, licenziando coloro che degli uffici soppressi erano investiti, salvo a favore di costoro le speciali disposizioni sulla disponibilità, ove esistono, e salvo le eventuali ragioni di indole contrattuale che caso per caso si possono far valere dinanzi al magistrato ordinario; che un nuovo regolamento sulle pensioni approvato dalla autorità competente forma stato ed acquista forza di legge di fronte agli impiegati, ai quali spetta soltanto il diritto o di rinunciare all'impiego o di continuare assoggettandosi alle nuove norme, e che gli obblighi e i diritti che dipendono dalla nomina di un impiegato comunale relativi allo stipendio e alla pensione sono subordinati alle disposizioni legislative e regolamentari che riguardano l'andamento del servizio.

In tema di *impieghi civili* è *ius receptum* che la nomina da parte dell'ente amministrativo, e la accettazione da parte dell'impiegato concretano il rapporto giuridico della locazione d'opere.

E nei rapporti tra il Comune e i suoi impiegati ritiensi che i *ruoli organici* e i *regolamenti* coi quali sono disciplinati i servizi comunali, i diritti e i doveri degli impiegati costituiscono il titolo giuridico della prestazione delle opere di costoro; appena accettato ed assunto l'ufficio, da esso deriva

un vincolo di diritti che non è dato al comune di immutare o sciogliere *ad nutum*.

#### Organici — Diritti quesiti.

Ma il contratto d'impiego è giuridicamente considerabile anche in confronto delle amministrazioni od aziende private, specie mercantili. E qui si presenta nella giurisprudenza il quesito del carattere giuridico dei regolamenti o norme per gli avanzamenti e gli organici del personale delle aziende medesime e cioè se essi costituiscono pure regole interne della azienda, che essa può liberamente mutare e applicare, senza che per gli impiegati dipendenti ne derivi un *diritto quesito*.

La questione è sorta per gli organici delle ferrovie Romane passate poi alle società delle ferrovie della Rete Mediterranea (art. 103 del capitolato annesso alla legge 27 aprile 1885 sulle convenzioni ferroviarie).

Vi ha disparità di decisioni. Però è prevalente la massima che riconosce in quelle norme e in quei organici un'efficacia obbligatoria di fronte agli impiegati. La massima contraria è accolta dalla giurisprudenza più recente. (Corte d'appello di Milano 24 e 27 luglio 1901) (1).

(1) È da ricordarsi per confermare l'importanza degli organici, il recentissimo sciopero del personale della Società ferroviaria *Nord-Milano*, finito appunto con questi accordi su quelli organici:

« Pubblicazione entro il mese di ottobre del quadro organico del personale, stabilito sulle basi dei nuovi stipendi e delle concessioni accorate, con riserva della Società di introdurre in ogni tempo variazioni in seguito a mutate condizioni di servizio.

« Il quadro organico specificherà il personale stabile indispensabile all'esercizio delle ferrovie; la ripartizione per grado ed il massimo di agenti per ognuna delle classi superiori, come pure la paga minima e massima per ogni classe.

« Sarà compresa nel quadro organico una certa quantità di operai delle officine e dei depositi in un numero non inferiore alla metà da quelli attualmente in servizio.

« Gli aumenti di stipendio nella stessa classe si faranno, salvo *demerito*, per anzianità, per ogni categoria di agenti.

« Le promozioni di grado e da una classe a quella superiore, avranno luogo invece per anzianità e per merito; del quale merito sarà esclusivo giudice la Società, non tenendo alcun conto dell'anzianità purchè gli agenti che per incapacità non riuscissero a passare ad una categoria superiore nella stessa classe.

« Le promozioni non saranno definitive che trascorso un anno. Il personale stabile è solo quello indicato nell'organico. Gli agenti primari con qualifiche contemplati nel quadro organico, riceveranno lettera di nomina in pianta stabile, dopo tre anni di lodevole servizio, per quelli attualmente in servizio, detto termine viene ridotto ad un anno. Si applicherà il regolamento del personale 1888, salvo le modificazioni ora accordate, dichiarando che le parole *demerito* nei licenziamenti deve ritenersi applicabile unicamente a gravi mancanze e trascuranze di servizio, insubordinazione, abusi, infedeltà ed immoralità. Pel deposito cauzionale si seguiranno le norme in vigore della Rete Mediterranea. La paga del personale degli uffici centrali della direzione sarà effettuata alla fine di ogni mese. Per l'altro personale la paga si farà il giorno 5 del mese successivo, più le competenze per premi, cottimi, lavori straordinari, ecc. che saranno corrisposti colla paga del mese successivo a quello a cui si riferiscono. »



---

## GIURISPRUDENZA DEI PROBI-VIRI

---

**Premesse sulle funzioni e sul funzionamento  
dei Collegi dei probi-viri con dati sta-  
tistici.**

La giurisprudenza dei collegi dei probi-viri deve avere un posto a parte.

Innanzitutto essa veramente contiene, o quanto meno abbozza, le prime formazioni del novello diritto operaio, guidata da quella intuizione, da quella libertà e da quella obbiettività che resero tanto celebre e tanto utile e feconda la giurisdizione del pretore romano.

In secondo luogo essa si estrinseca nella reale sfera di efficienza del contratto di lavoro, che forma, per la dichiarazione esplicita del legislatore, la materia delle controversie, portate dinanzi ai collegi dei probi-viri.

In terzo luogo, ottenendosi pel modo col quale sono costituiti i collegi e specie la presidenza di essi, il notevole vantaggio che la definizione delle controversie, o per via di conciliazioni o per via di giudizi, passi attraverso alle fasi naturali e progressive di ogni razionale dibattito e così si fornisca e si integri delle condizioni migliori per conseguire una buona giustizia, e si giovi contemporaneamente e nella meno

imperfetta proporzione degli elementi del fatto, dell'equità, del diritto, della corrispondenza colla coscienza popolare del tempo, ne deriva che la giurisprudenza che riafferma i risultati di questo processo, costituisca un grande, preziosissimo contributo, sia per la teoria che per la pratica.

Vero è che questa prima serie, a così dire, delle decisioni dei collegi dei probi-viri, ha una certa aria aristocratica e vi si riscontra nei casi più gravi l'impronta dell'elaborazione scientifica, del ragionamento rigoroso. Ma nello stato attuale delle questioni relative al contratto di lavoro, ciò non è un difetto; parmi anzi una necessità, a cui non possono sottrarsi quei tribunali popolari, specie se diretti da giureconsulti, come avviene per la maggior parte.

Intorno a quelle questioni v'è ancora molta nebbia, c'è un ambiente di mistero, di nebulosità, di pregiudizi, per modo che, occorre quel sottile istromento del raziocinio giuridico per penetrare nel cuore di esse e aprire la via alle spontanee forze del sentimento e del pensiero popolare, che verranno poi a riaffermare, a correggere, a fecondare, a dare semplicità e agilità alle affermazioni degli esperti del diritto e delle leggi.

Per essere i collegi dei probi-viri sino ad oggi la speciale magistratura del lavoro, dal modo del loro funzionamento, si può trarre il primo dato positivo per valutare sperimentalmente la portata e gli effetti di una legge stabile, organica sul contratto di lavoro e l'entità e l'efficacia delle loro decisioni e del loro ordinamento positivo. La legge sui probi-viri è il vero primo passo del regolamento giuridico dei rapporti tra imprenditori e lavoratori, perchè enuncia per la prima volta la denominazione di contratto di lavoro

e di contratto di tirocinio, ed indica buona parte del contenuto del primo, e nello stesso tempo una razionale modificazione nella capacità giuridica dei minorenni, coincidendo, in via di fatto, cogli imprescindibili bisogni economici dei medesimi e delle loro famiglie e concorre ancora a rischiarare uno degli aspetti più gravi della condizione giuridica dei lavoratori, quello della facilitazione dei mezzi di ottenere giustizia rapida ed economica. Al quale grandissimo bene giuridico si aggiunge il non minore triplice bene politico-sociale, di crescere e perfezionare la capacità e le attitudini elettorali degli operai, metterli pari a pari coi padroni, agevolare gli accordi, fare intervenire direttamente gli operai e gli industriali come parti e come organi giurisdizionali del giudizio e come fattori e coefficienti del diritto comune.

La legge istitutrice dei collegi dei probi-viri è del 15 giugno 1893. Ma solo nel 1896 incominciarono a funzionare; ed è da quest'anno soltanto che i volumi della statistica giudiziaria e civile offrono da prima sommarie, rudimentali, successivamente più dettagliate notizie.

A termine di detta legge i collegi dei probi-viri si possono istituire nei luoghi, ove esistono fabbriche o imprese industriali, riguardo ad una determinata specie d'industria o a gruppi d'industrie affini.

La loro funzione è triplice; l'una di conciliazione delle controversie che per l'esercizio delle stesse industrie sorgono fra gli intraprenditori e gli operai o apprendisti, o anche fra operai in dipendenza dei rapporti di operaio o apprendista; l'altra di definire in via giudiziaria e nei limiti di lire 200, le controversie suaccennate; la terza di dare pareri sulle quistioni sulle quali siano in-



terpellati dal Governo. La prima funzione conciliatrice, si compie da apposito ufficio di conciliazione; la seconda si compie dalla giuria, ma dopo che siasi compiuta senza effetto la prima.

La giuria poi è investita anche di una funzione conciliatrice d'ordine più elevato e più importante, quella di pronunziare come collegio arbitrale nelle questioni che eccedono la sua competenza per volontà delle parti. I due organi dei probi-viri hanno pressochè uguale competenza.

Controversie relative ai salari pattuiti o da pattuirsi (di quest'ultime non conosce la giuria), al prezzo del lavoro eseguito o in corso di esecuzione e al salario per le giornate di lavoro prestate, alle ore di lavoro convenute e da convenirsi (quest'ultime non appartenenti alla giuria), all'osservanza dei patti speciali di lavorazione, alle imperfezioni del lavoro, ai compensi per i cambiamenti nella qualità della materia prima, pei modi di lavorazione, ai guasti arrecati dall'operaio ad oggetti della fabbrica, ai danni da questi sofferti nella persona per fatto dell'industriale, alla indennità per l'abbandono della fabbrica o per licenziamento prima che sia compiuto il lavoro o trascorso il termine pattuito, allo scioglimento del contratto di lavoro e di tirocinio, ed in generale tutte le controversie che riguardano contestazioni relative al contratto di lavoro e di tirocinio tra industriali e capi operai e lavoratori, fra capi operai e operai e apprendisti o che dipendono da trasgressioni disciplinari.

In sostanza in queste materie si rispecchiano alcune delle parti essenziali del contratto di lavoro, vale a dire ciò che riguarda la condotta rispettiva dei contraenti, e particolarmente dal lato del locatore o

debitore del lavoro, la prestazione della sua opera, il buon governo della materia prima, degli istromenti, e ciò che riguarda il pagamento dei salari o delle mercedi, nonchè il licenziamento.

Quest'ultimo è il terreno, ove pullulano le contestazioni e i quesiti, il terreno ove si accomunano e si concentrano le energie della scienza e della giurisprudenza, per additare al legislatore i concetti, le norme più adatte per eliminare i conflitti, promuovere e rinsaldare l'armonia fra capitale e lavoro nell'interesse comune.

Dando uno sguardo complessivo ai dati statistici salta subito all'occhio un fatto, del resto prevedibile e spiegabile, che la distribuzione geografica della costituzione dei Collegi dei probi-viri coincide, contrariamente a ciò che si è visto per le autorità giudiziarie, all'importanza dell'ambiente economico.

Basti dire che sino dai modestissimi e diremo anche laboriosi inizi della istituzione dei 48 collegi esistenti al 31 dicembre 1896, la quasi totalità si trova nell'Italia settentrionale e cioè 20 nel distretto giudiziario di Milano, 14 in quello di Genova, 4 in quello di Venezia, 2 in quello di Brescia, mentre pochi altri collegi si trovano nell'Italia centrale (5 nel distretto di Bologna e 2 in quello di Lucca), 1 solo nell'Italia meridionale (distretto di Napoli) e 2 nella Sicilia (distretto di Palermo); che dei 59 collegi esistenti alla fine del 1897, 24 appartengono alla Lombardia, 14 alla Liguria, 6 al Piemonte, e nelle altre regioni la cifra si mantiene nei limiti da 4 ad 1, con 4 al Veneto; che se alla fine del 1898 il numero dei collegi sale sino a 84, la Lombardia vi partecipa per 25, la Liguria per 14, il Piemonte per 10, la Toscana per 11, il Lazio

per 6, con cifre quasi insignificanti nelle altre regioni; che delle 695 controversie esaurite dall'ufficio di conciliazione nel 1898, il distretto della Corte di Milano vi figura col numero 563, e delle 152 esaurite dalla giuria nello stesso anno quel distretto vi figura con 121.

Altri fatti salienti che si rilevano dai dati statistici sono questi, pure prevedibili e spiegabili.

Se di tutte le controversie presentate all'ufficio di conciliazione nel 1898 (704), 160 non furono esaurite per mancata conciliazione delle parti, è pur sempre notevolmente superiore il numero delle conciliazioni (352) in confronto del numero delle controversie definite in contenzioso dalla giuria (152). E se alle conciliate nell'ufficio si aggiungano quelle pure in numero notevole o abbandonate o conciliate fuori dell'ufficio (conciliazione e giuria) si ha la conferma che la istituzione è praticamente intesa come un organo soprattutto di conciliazione, di pace, e qui stanno la sua essenza e la sua bontà.

Ma ciò che più importa al fine è il rilevare la natura delle controversie prevalenti e chi le promosse, se più gli operai che gli industriali.

Se prendiamo ancora i dati del 1898 (sono i più abbondanti e i più completi per le maggiori notizie della tabella) vediamo che il maggiore contingente di controversie riguarda le materie dei lavori e dei prezzi del lavoro e i danni sofferti dall'operaio per cambiamento nella lavorazione e per licenziamento, scioglimento del contratto di lavoro e di tirocinio e le altre particolarità relative alle convenzioni dei contratti medesimi tra industriali e capi operai ed operai, ecc. Le prime vi figurano



per una cifra di 324, le seconde per 148, le altre per 92, le ultime per 108. Ma è evidente l'affinità tra le controversie relative ai danni sofferti dall'operaio per cambiamento nella lavorazione e per licenziamento con quelle relative alle altre particolarità della convenzione, in quantochè tutte presuppongono la violazione del contratto da parte dell'industriale; e se si uniscono a queste le controversie pur numerose (324) concernenti i salari e i prezzi del lavoro, e se dall'altro canto si considera che la maggior parte delle controversie medesime sono state promosse dagli operai, e composte o decise in senso a loro favorevole, è facile dedurne un giudizio sulla condotta non lodevole degli industriali, e quindi sulla necessità non solo di quella istituzione speciale dei probi-viri, ma eziandio di tutto un integrale e sistematico ordinamento giuridico del contratto di lavoro. A cifre relativamente assai tenui (17, 31) si riducono le controversie per danni subiti dagli industriali per fatto degli operai e le controversie promosse dagli industriali contro gli operai.

Ciò serve ad apprezzare la condotta dell'operaio certamente in un modo assai più favorevole in confronto degli industriali, tenuto pur conto della diversa condizione economica e morale di costoro e della indifferenza colla quale accolsero e considerarono e considerano tuttora la provvida istituzione.

Nel decorso delle controversie sia nella sede della conciliazione, sia in quella contenziosa, presentano qualche importanza le cifre delle controversie abbandonate e trasatte fuori dell'udienza, come già si notò.

Non vi è quasi indicazione delle controversie relative alle trasgressioni disciplinari; il che conferma, tenendo pur conto

di tutti gli elementi vari sopra notati, il giudizio favorevole sulla condotta degli operai. Invece i dati statistici registrano cifre di qualche rilievo relativamente alle controversie promosse da operai ed apprendisti contro capi-operai, ma le più furono conciliate; 46 contro 34 non conciliate.

Ma le non conciliate non proseguirono che per una cifra quasi trascurabile nella sede contenziosa.

Ad ogni modo ciò basta per indicare che tra operai e capi-operai non vi è tutto l'accordo desiderabile, forse per reciproca colpa, la quale poi avrebbe una fonte unica; cioè la ancor poco avanzata educazione degli operai in generale.

Il fatto meriterebbe di essere approfondito, per illuminare la questione del contenuto e dei limiti delle norme interne degli stabilimenti industriali relativamente alla disciplina del personale.

Così al giudizio in genere sulla moralità e sulla intelligenza degli operai potrebbe giovare la ricerca delle cause e ragioni della diversità del numero dei collegi istituiti a Milano nel 1898; per le industrie alimentari (148), metallurgiche e meccaniche (83), poligrafica e della carta (77), dei trasporti (57), arti tessili (57), sete (64), oreficeria e affini (47), legno (39). . .

Certo che l'elemento della maggiore o minore organizzazione potrebbe avere notevole importanza in questa ricerca.

Sull'applicazione della legge sui probi-viri in Italia dalla sua promulgazione al 30 giugno 1901 ebbi posteriormente a questa a constatare i dati raccolti dal prospetto compilato dalla direzione industrie e commerci del Ministero relativo.

Da questo prospetto si rileva che una gran parte dei collegi istituiti non funziona

regolarmente, che moltissimi sono inattivi per l'ostinata astensione degli industriali, malgrado che il Governo abbia usata sollecitudine nel promuovere, nell'eccitarne sia la istituzione che il funzionamento.

Molti ancora sono i collegi che rimangono da istituire.

In alcune regioni, specie meridionali, non sono ancora pronte le liste degli elettori.

Dal lato giuridico questa astensione degli industriali è da deplorarsi, perchè quando non impedisce del tutto che l'istituzione funzioni, scema il prestigio e l'efficacia della sua azione, la quale è quasi costretta ad essere unilaterale, e così ne riesce ritardata l'integrale formazione del nuovo diritto.

Non è qui luogo di studiare le cause di questo fenomeno; pare però dall'insieme delle osservazioni sulla condotta e sulle decisioni dei collegi dei probi-viri che non si possa annoverare fra esse la parzialità dei collegi per gli operai, parzialità che alla sua volta potrebbe determinare razionalmente la sfiducia degli industriali nella istituzione medesima.

Ho già ricordato che gran parte dei collegi è presieduta da uomini di legge e di grande esperienza e considerazione, e molti presidenti sono magistrati.

Delle massime stabilite, quasi tutte si fondano sulle consuetudini e su pronunzie di manifesta e intuitiva equità.

Cause di carattere giuridico non vi sarebbero, o sarebbero di poco momento. Bisogna quindi pensare alle cause politico-sociali, e collegare il fenomeno della astensione degli industriali nella costituzione dei probi-viri con quello generale e notissimo della astensione delle classi proprietarie e dirigenti dalle iniziative di accordo colle classi lavoratrici, in tutti i rapporti della



vita civile ed economica e della indifferenza di quelle stesse classi di fronte alla soluzione della questione sociale.

Ma questa indagine è estranea al campo della osservazione giuridica.

Però non del tutto estranea se si considera un'altra importantissima funzione che la legge affida ai collegi dei probi-viri, a quella già accennata e per la quale essi possono assidersi conciliatori ed arbitri negli scioperi.

Qui si ha già, benchè facoltativo, quel tribunale, quell'arbitrato industriale che già posseggono altri Stati e che nel nostro forma, come è noto, una delle aspirazioni più calde e più generali. Se l'istituzione dei probi-viri potesse funzionare convenientemente, potrebbe forse essere inutile, almeno per qualche tempo ancora, qualsiasi altra più direttamente rivolta alla composizione dei conflitti fra capitale e lavoro e si avrebbe modo di rispettare una delle leggi fondamentali del governo degli Stati, vale a dire *l'economia delle leggi* (tanto importante quanto quella dei mezzi finanziari), dalla quale è insegnato di trarre dalle leggi e dalle istituzioni vigenti il maggiore utile possibile, svolgendole, vivificandole, trasformandole progressivamente, per virtù dei fatti.

Ma come di fatto esercitano i collegi dei probi-viri questa funzione moderatrice degli scioperi, tanto importante anche nel campo giuridico?

La statistica dell'anno 1899 (le più interessanti saranno quelle ancora in elaborazione del 1900 e dell'anno corrente) ci informa che, stando alle notizie trasmesse dai presidenti dei collegi dei probi-viri, questi avrebbero avuto occasione di intervenire in quattro casi di scioperi, (uno a Biella, tre a Milano).

Le controversie o composte o decise riflettevano il pagamento di prezzo di lavoro, l'aumento di mercede, le disposizioni del regolamento di fabbrica concernenti l'orario di lavoro, i termini pel licenziamento e le norme di disciplina interna, l'imposizione da parte della ditta di una certa lavorazione a salari, a giornata. Quasi tutte le controversie si definirono a favore degli operai. Però con una sentenza della Giuria nello sciopero dei calcinatori della conceria di pelli di Luigi Gerli a Milano, si ritenne illegittimo l'abbandono della fabbrica degli operai *scarnatori* compiuto per solidarietà verso i compagni *purgatori* perchè, secondo la Giuria, non avevano alcuna ragione di reclamare contro violazioni del contratto che per essi era stato sempre mantenuto.

Massima contraria a quella ritenuta dalla Giuria delle tessili, come si è ricordato e come nuovamente si ricorderà in appresso.

Nell'anno precedente (1898) i collegi dei probi-viri ebbero più ampia occasione d'intervenire negli scioperi dichiarati, e precisamente in undici casi, i quali si verificarono tutti a Milano, Monza, Busto-Arsizio.

È notevole che i collegi dei probi-viri diedero in complesso torto agli operai promotori dello sciopero.

Ciò conferma quel che io dissi sopra, sulla imparzialità in massima di questa istituzione, e tanto meno si giustifica quindi l'ostile astensione degli industriali.

Nessun intervento di rilevanza negli anni precedenti.

Dallo spoglio delle informazioni di cui parlo successivamente, risulta anche che i collegi dei probi-viri si intromisero utilmente in alcuni scioperi del 1890, e che eserci-

tarono anche la funzione di corpi consultivi a sensi dell'art. 13 della legge, avendo esposto osservazioni e dati consigli sul funzionamento e sui miglioramenti da apportarsi all'istituzione.

Ma si tratta pur sempre di una azione rudimentale, frammentaria, disorganica, la quale conferma che l'istituzione è ai primi passi e non si è, a così dire, ancora assimilata colla costituzione giuridica della presente società.

#### Esposizione della giurisprudenza dei probi-viri.

Conosciuti i dati estrinseci della giurisdizione dei collegi dei probi-viri è necessario conoscere e apprezzare i dati sostanziali nella estrinsecazione contenziosa della medesima. E trattandosi di una giurisprudenza in formazione è bene enunciarne anche i principali motivi, ai quali appoggia le due decisioni, perchè ciò può illuminare pure sul tema generale e pregiudiziale, se cioè la Giuria debba attenersi ai criteri unicamente dell'equità o a questi o a quelli del diritto contemporaneamente, in altri termini quale è l'estensione del potere intrinsecamente giurisdizionale della Giuria.

Si vedranno più innanzi parecchie decisioni della Giuria specialmente milanese sopra la efficacia dei *concordati* od *accordi preventivi* intervenuti tra operai e industriali.

Non solo è riconosciuta tale efficacia anche verso i terzi che non vi parteciparono, ma in una delle decisioni è apertamente detto (e l'estensore è un magistrato della Corte di appello di Milano) che se è evidente in linea generale che simili accordi non possono essere obbligatori per chi non vi prese parte, e non possono quindi come



legge contrattuale essere applicati dalla Giuria agli estranei, tuttavia la Giuria può riconoscere come rispondenti a giustizia ed equità i criteri che ispirarono questi accordi, e quindi applicarli per proprio conto, in quanto chè la Giuria non può ispirarsi solo a criteri rigorosamente giuridici, giacchè essa essendo stata istituita per dirimere le controversie che sorgono fra i principali e i loro dipendenti, deve di preferenza giudicare *de bono et aequo*, tenendo presente che le leggi in vigore regolano in modo imperfetto i nuovi e numerosi rapporti che il moltiplicarsi delle industrie e dei commerci moderni tuttodi creano e variano; altrimenti sarebbe una istituzione inutile.

Qui forse il pensiero è esatto; ma non esatta la formula, colla quale fu espresso, perchè non va dimenticato che i principi generali sui contratti e sulle obbligazioni e i principî generali di diritto permettono anche alle Giurie dei probi-viri di giudicare convenientemente e secondo lo spirito del loro istituto anche con criteri giuridici, dappoichè l'equità e la giustizia sono appunto dalla legge medesima compresi fra i criteri giuridici d'interpretazione. Ad ogni modo è certo che in pratica le Giurie preferiscono questo sistema, diremo così, di ampia discrezionalità, e si reputano quindi investite di poteri più larghi di quelli del magistrato ordinario. Però è bene, come fu già osservato dalla redazione del *Monitore dei Tribunali*, in nota appunto alla decisione in discorso, tenere presente che le Giurie debbono studiarsi in ogni modo di sfruttare il più possibile il diritto vigente, che è pieno di risorse svariate ed inesauribili, prima di abbandonarsi alle onde malfide di una equità vaporosa e tutta soggettiva.

#### Competenza dei probi-viri.

Per giudicare a quale collegio dei probi-viri debba essere portata una determinata controversia, si deve avere riguardo al collegio a cui appartiene il genere di lavoro compiuto dall'operaio interessato, non già a quello a cui è iscritto lo stabilimento industriale nel quale l'operaio stesso lavora e con cui controverte.

Così la Giuria dei probi-viri di Milano nella decisione 14 febbraio 1891, (Industria del legno).

Osserva la decisione che è secondo lo spirito dell'istituzione dei probi-viri e secondo l'intenzione del legislatore questa competenza per ogni singolo mestiere, anziché per l'industria o gruppo d'industrie, perchè ciò che importa appunto ai fini dell'istituzione e della legge è che la cognizione delle speciali controversie riflettenti il contratto di lavoro, spetti a giudici che esercitando l'industria e il mestiere dei contendenti, e conoscendo quindi per personale esperienza tutte le consuetudini riguardanti la propria industria e le quistioni d'indole tecnica che possono insorgere nell'esecuzione del lavoro, hanno maggiore competenza a conoscere quelle liti, e da questa maggiore competenza traggono quella autorità che meglio valga ad appianare i litigi, anche in via amichevole.

Ma di questo avviso non fu il Tribunale di Milano nella sentenza 8 giugno 1891, ritenendo invece, e a mio avviso rettamente, il principio contrario e cioè che la competenza territoriale fra i vari collegi dei probi-viri si debba determinare col criterio collettivo dello stabilimento industriale, nel quale l'operaio stesso lavora e col quale controverte, e quindi sarà competente a

giudicare delle controversie il collegio dove ha sede lo stabilimento, a cui apparterrà l'operaio, sia pure che l'operaio eserciti un mestiere, un'arte diversa da quella dell'industria del collegio, e faccia il *falegname* come nel caso deciso, mentre il collegio dinanzi al quale fu chiamato sia quello dell'industria meccanica.

Il Tribunale ha posto chiaramente la questione in questi termini. Sorgendo una controversia fra un operaio e un industriale proprietario di un'officina nella quale, per la speciale sua produzione, trovano posto differenti categorie di lavoro (officina per riparazioni a carrozze ferroviarie, ove lavorano falegnami, fabbri, verniciatori ecc.), la competenza a decidere è del collegio dei probi-viri per lo speciale lavoro a cui l'operaio attende o non piuttosto del collegio per l'industria esercita dal proprietario dell'officina alla quale l'operaio stesso è addetto?

Come ho detto, il Tribunale risolve il quesito nel senso della competenza del collegio dell'industria esercita dal proprietario dell'officina.

Le ragioni esposte sono persuasive, e tanto più importanti perchè illustrano gli scopi e la struttura della novella istituzione.

Se non vi è disposizione espressa nella legge che disciplini la competenza dell'uno o dell'altro collegio, vi è l'insieme delle due disposizioni, lo spirito che la informa, l'intento a cui mira che persuadono appartenere la competenza al collegio dei probi-viri dell'industria in genere propria della officina, fabbrica od impresa a cui l'operaio ha locato l'opera sua, proponendosi la legge di disciplinare i rapporti fra l'industriale e l'operaio al fine di conciliare e dirimere i conflitti tra questi due fattori della produzione.



E così conferma infatti l'art. 1° della legge disponente: nei luoghi nei quali esistono *fabbriche o imprese industriali*, possono istituirsi, *riguardo ad una determinata specie d'industria od a gruppi d'industrie affini*, collegi di probi-viri.... le controversie che *per l'esercizio delle stesse industrie....*

Non è poi la competenza tecnica relativa ad un'arte, ad un mestiere, o ad un lavoro in sè e per sè considerati quel che nel concetto del legislatore occorre per bene conoscere e risolvere le controversie fra industriale e operai per *l'esercizio dell'industria*, ma quella speciale competenza tecnica che può dare modo di risolvere tali controversie con piena cognizione delle esigenze della pratica industriale o con giusto sentimento delle condizioni peculiari nelle quali certe industrie si svolgono.

#### Licenziamento e preavviso.

La giurisprudenza dei collegi dei probi-viri è concorde nel ritenere necessario, sotto pena dei danni, l'obbligo del preavviso reciproco, nelle locazioni d'opere senza determinazione di tempo, come è d'accordo nel ritenere che questo preavviso deve essere conveniente, vale a dire in termine congruo, specialmente secondo la consuetudine.

Quindi è affermata l'illegittimità del licenziamento repentino anche quando vi sia patto in contrario od uso contrario, del quale sia stato informato l'operaio al momento dell'assunzione in servizio.

Questo termine per semplici operai è di giorni otto negli usi invalsi nelle industrie tessili, alimentari, meccaniche della provincia di Milano, e il preavviso deve darsi poi secondo l'uso in sabato o al più tardi in lunedì; se viene dato posteriormente non si

ritiene operativo che a partire dal sabato immediatamente successivo, e da questo giorno successivo decorrono soltanto gli otto giorni.

La consuetudine di preavviso è d'ordine pubblico.

Il licenziamento senza preavviso ingenera nell'operaio il diritto al risarcimento dei danni che ne fossero derivati, e comprendenti di regola l'integrità delle mercedi pel tempo del preavviso.

(Sentenze 21 settembre, 12 novembre 1898, 13, 20, 27, 29 marzo, 10 maggio 1899, 27 febbraio 1901 - *Monitore dei tribunali*, 1899-1900).

Le ragioni addotte in queste sentenze sono:

Considerazioni di giustizia e di equità; osservanza della consuetudine, riconoscendosi che essa in materia di locazione d'opera deve sempre rispettarsi in tutto ciò che non sia contrario alla legge, e non può essere tolta di mezzo dalla circostanza che il principale provi col regolamento interno dello stabilimento, che egli si riservò sempre il diritto di licenziare gli operai, quando vuole, senza riguardo alla loro anzianità e più ancora che nel suo stabilimento vige l'uso di licenziare senza preavviso.

L'uso del preavviso non può essere derogato per volontà delle parti, attesa la sua giustizia ed equità, ispirandosi ad un alto concetto d'ordine pubblico, al quale interessa che l'operaio non sia repentinamente licenziato per evitare i danni individuali e generali della disoccupazione. Simile deroga fomenterebbe poi la formazione di regolamenti a tutto vantaggio dei padroni, perchè la maggior parte degli operai nel presente bisogno di pane, non ha nè modo, nè agio di discutere. E fu più esattamente osservato

in ordine a tale consuetudine (decisione 27 febbraio 1901, industrie tessili, Porro estensore); una tale consuetudine è fondata sul reciproco affidamento che si danno tacitamente le parti, e risponde ad un'equa valutazione a tutela dei rispettivi interessi, di diversa natura per ciascuna di esse, ma in massima di eguale importanza per entrambi, alle variabili condizioni generali e locali del mercato del lavoro; e perciò rappresenta una delle poche leggi fondamentali che governano oggi di fatto, in mancanza di norme legislative speciali, i privati rapporti interceduti fra operai e imprenditori; con carattere d'ordine pubblico, in quanto si vede destinata ad assicurare a tutti loro, in caso di interruzione unilaterale dei rapporti, una surrogazione conveniente e non precipitata, talvolta una surrogazione purchessia, in virtù della quale gli uni possono riguardare senza sgomento l'immediato indomani, garantendosi la soddisfazione dei bisogni essenziali dell'interesse proprio e della famiglia, e gli altri possano a loro volta garantirsi che il complesso organismo della loro azienda, che funziona per la collaborazione necessaria dei suoi innumerevoli modesti cooperatori, non abbia a trovarsi mai repentinamente sprovvisto della opera di alcuno di essi, coll'eventuale pericolo di un arresto di tutta la produzione e la iattura relativa; legge fondamentale ancora perchè esplica in oltre altre notevoli funzioni giuridiche, sottraendo le parti ai primi contraccolpi delle gravi oscillazioni, sì nella domanda che nell'offerta del lavoro, sostituendo nell'antico carattere di uniformità, per la massa operaia, le multiformi pattuizioni specifiche con cui sono regolati i rapporti con l'azienda delle classi più elevate del personale, animando e giustificando infine altre consuetudini pure di comune



consenso, immedesimandosi anzi con esse; la consuetudine del pagamento a periodi settimanali e quindicinali, secondo i casi e i gradi dell'operaio, la consuetudine dei depositi cauzionali richiesti dall'azienda, la consuetudine di ragguagliare per molte categorie di operai tali depositi alla stessa misura di mercede settimanale; quindicinale e di lasciare nelle casse dell'azienda il primo versamento che essa dovrebbe effettuare all'operaio.

Siffatta consuetudine rappresenta rispetto al rapporto di servizio, una vera e propria disciplina giuridica avente la stessa forza di legge scritta, per il disposto dell'art. 1° codice comm. che governa, in luogo del diritto civile, la locazione di opere, da ritenersi anche nei rapporti dell'operaio di natura commerciale; e come tale, al pari della legge scritta di cui è sussidiaria, può assumere carattere di ordine pubblico, per la sua importanza giuridica e sociale, da non consentire alcuna deroga convenzionale ai suoi postulati; onde come vi sono leggi d'ordine pubblico, così vi possono essere consuetudini di ordine pubblico, le une e altre non essendo in sostanza che l'espressione del diritto vigente in materia di commercio e non differendo fra loro per il grado più o meno avanzato nella elaborazione legislativa.

Non è nell'indole del presente scritto fermarsi a discutere sul principio affermato dalla decisione sul carattere di ordine pubblico nella consuetudine in discorso, e quindi sulla sua inderogabilità.

Mi limito ad osservare che può essere in parecchie industrie conveniente all'operaio medesimo di rinunciare al termine di preavviso; e allora tale relatività basta per to-

gliere alla consuetudine stessa quel carattere, che per se stessa è assoluto.

Pare che il legislatore belga non avesse la convinzione del carattere medesimo, quando formulava l'art. 19 della recente legge 1° marzo 1901 sul contratto di lavoro (1).

Però la validità del patto derogativo della consuetudine non venne ammessa da altre decisioni della Giuria dei probi-viri (27 marzo 1898, 25 ottobre 1899) per le considerazioni della tacita accettazione dell'operaio, dell'efficacia derogatrice delle consuetudini dei patti che nulla contengono di contrario alla legge, all'ordine pubblico e al buon costume, e dell'essere la consuetudine solo in vece e luogo dei patti mancanti.

#### Condizioni intrinseche e estrinseche dei regolamenti di fabbrica e sul personale.

Ma perchè il patto, col quale le parti hanno stabilito di darsi reciproca licenza senza preavviso, a deroga della consuetudine, sia valido, è necessario risultare in modo certo e positivo, legalmente comprovato, essere stata la deroga stessa dai contraenti discussa e liberamente voluta ed accettata, sia con scrittura che a voce, od in altre maniere.

Le legali presunzioni dell'esistenza di siffatte condizioni non si possono dedurre dal silenzio serbato dall'operaio sull'avviso regolamento, portante quel patto, se l'avviso

(1) Quando il rapporto di servizio è concluso per una durata indefinita, nessuna delle parti ha il diritto di porvi fine mediante congedo dato all'altra.

Salvo disposizioni contrarie risultanti dalla convenzione o dall'uso, le parti sono tenute di darsi un preavviso di sette giorni almeno. Tuttavia, nelle aziende dove il regolamento di officina è obbligatorio, ha luogo un simile preavviso se il regolamento lo esige.

L'obbligo e il termine del preavviso sono reciproci. Se sono stati stipulati termini diversi per parti presenti, il termine più lungo sarà legge a riguardo d'ambidue.

— regolamento non fu neppure visto e conosciuto dall'operaio, e l'imprenditore non accennò ad esso nello stabilire le condizioni del contratto di lavoro in occasione dell'assunzione in servizio dell'operaio, se non risulta che sia stato applicato in confronto di altri operai della stessa fabbrica e non gli fu dato idonea pubblicità, essendosi limitata questa all'affissione nel solo locale di paga dei salari degli operai.

E più particolarmente i *regolamenti* pel personale adottati dalle imprese industriali non sono obbligatori per il personale stesso, se non quando per le condizioni di tempo, di modo nelle quali furono emanati o esposti o come sopra portati a notizia degli interessati, possono ragionevolmente avere acquistato per accettazione loro espressa o tacita il valore di legge contrattuale disciplinatrice dell'intervenuto contratto di locazione d'opera; la semplice affissione di una copia di consimile regolamento alla porta esterna dello stabilimento non è sufficiente ad attribuirvi valore obbligatorio, specialmente di fronte ad operai che da molto tempo lavorano in detto stabilimento e se consta che altre copie di tale regolamento vennero affisse nell'interesse dello stabilimento, ma in epoca affatto recente, che la pratica effettivamente adottata dall'impresa non è conforme alla norma registrata in tale regolamento, che detta norma si trova in detto regolamento confusa ad altre numerose norme tutte dirette ad uno scopo diverso come, per esempio, a regolare il servizio interno dello stabilimento e non i rapporti contrattuali del personale dell'impresa (decisioni 21 settembre 1898, 11 gennaio 1899).

Le Giurie osservano che questi principî sono una conseguenza della regola generale



di tutti i contratti, per la quale non può esistere convenzione senza espresso o tacito consenso delle parti, che se il giudice può desumere il tacito consenso di una parte dal suo silenzio, tale silenzio però deve essere accertato con presunzioni gravi, precise e concordanti, perchè hassi a ritenere con Paolo che *qui tacit non utique fatetur*.

**Ben servito.**

Le Giurie dei probi-viri affermano costantemente il diritto degli operai di avere in caso di licenziamento dall'imprenditore un certificato dei servizi prestati, e l'obbligo e la responsabilità del principale pei danni a cui l'operaio fosse andato incontro per il rifiuto di quel certificato, come, per esempio, nella disoccupazione per mesi due (decisioni 20 marzo, 11 giugno, 25 ottobre 1899).

In una decisione (3 ottobre 1898) la Giuria dei probi-viri delle industrie poligrafiche di Milano ritiene che il principale che rifiuti senza giusto motivo di rilasciare il certificato dei servizi prestati al suo operaio deve essere formalmente invitato a farlo dalla Giuria del Collegio dei probi-viri, ed in caso che neppure a tale ordine ottemperi la Giuria autorizza l'operaio a pretendere una copia della sentenza relativa a spese del principale. Conviene ricordare che una sentenza del pretore della II di Milano ebbe a dichiarare analogamente, che tenesse luogo la stessa sentenza del certificato dei prestati servizi, nel senso che non avendo il principale messi innanzi motivi espliciti di demerito a carico dell'operaio, si dovesse presumere che questi avesse prestato lodevolmente servizio, in omaggio all'assioma: « *homo bonus presumitur, donec probetur malus* ».

Le ragioni per affermare l'obbligo da parte del principale di rilasciare il certificato dei prestati servizi si indicano in queste decisioni nel danno che ne verrebbe all'operaio in quanto che per trovare altra occupazione deve presentare per uso quel certificato al nuovo principale, nell'ingiustizia di recare simile danno senza plausibili motivi, nel disposto dell'art. 78 della legge di pubblica sicurezza.

**Prestazione del deposito da parte dell'operaio.**

Nelle industrie tessili, in provincia di Milano, vi è l'uso da parte di taluni industriali di richiedere agli operai al momento della loro assunzione, un deposito in denaro (ragguagliato di solito alla mercede di una settimana o di una quindicina), il quale viene perduto dall'operaio in caso di arbitrario abbandono della fabbrica, viene restituito raddoppiato dall'industriale in caso di licenziamento arbitrario (decisione della Giuria del Collegio dei probi-viri industrie tessili 20 marzo 1899).

In questa decisione si afferma giustamente la responsabilità del locatore d'opere, l'esistenza di una sanzione di fatto nelle consuetudini, un modo semplice per rendere tale sanzione concreta.

La stessa decisione riscontra nella prestazione e negli effetti della prestazione del deposito i caratteri di una clausola penale impropria (articoli 1209, 1212, 1217 cod. civ.) la quale rappresenterebbe il *maximum* dei danni risarcibili preventivamente valutati.

Troviamo nel giudicato ritenuto un altro notevole principio.

È indifferente nei rapporti dell'operaio che abbandona il servizio, la circostanza che questo abbandono avvenga in seguito a sug-

gestioni di altri industriali e precisamente di quelli alla cui dipendenza realmente passò. Tale fatto è estraneo al rapporto di servizio tra quell'operaio e il suo principale e non può che dar luogo a favore di costui ad un'azione di sleale concorrenza in confronto dell'industriale, che attirò a sé l'operaio medesimo.

#### Concordati e accordi locali.

La questione è importante scientificamente e praticamente, anche per le applicazioni che se ne possono trarre in genere ai contratti collettivi di lavoro e alla responsabilità civile delle associazioni contraenti.

Le Giurie dei probi-viri di Milano con ripetute decisioni hanno stabilito questo principio.

Gli accordi locali intervenuti fra operai ed imprenditori d'una determinata industria, a mezzo di rispettivi rappresentanti, pel regolamento del lavoro e della mercede possono dalle locali Giurie dei probi-viri essere riconosciuti obbligatori per tutti, quindi anche per operai e imprenditori della stessa industria che non vi presero parte e non ostante i contrari e diversi patti espressamente da essi stipulati, quando sieno ritenuti equi o ispirati al pubblico interesse.

Essi devono essere inoltre considerati come non suscettibili di deroga convenzionale (decisioni (industrie alimentari) 6, 28 febbraio, 30 giugno 1901).

A questo principio ho già accennato incidentalmente quando dissi in genere della motivazione, usata dalle Giurie dei probi-viri nelle loro decisioni, e particolarmente della quasi assoluta prevalenza data ai criteri *ex bono et aequo*.

Le considerazioni addotte per giustificare quella proposizione fanno capo sostanzial-



mente alle già note ragioni di giustizia e di equità. E particolarmente le decisioni osservano.

I compromessi e le transazioni tra le rappresentanze della mano d'opera e del capitale esprimono infatti una nuova maniera di regolarne i rapporti, a temperarne i conflitti, e a mantenere indisturbata la quiete pubblica, e per principio di equità devono essere fatti rispettare senza distinzione e senza modificazioni dai ceti interessati per non dare adito a dispari trattamenti od a concorrenze sleali da parte di chi, senza scrupoli, si attenti sottrarvisi, per togliere una concorrenza eccezionalmente basata sullo sfruttamento della mano d'opera, anzichè sulla industriosa avvedutezza, attività e parsimonia del commerciante.

Non importa la rinuncia contrattuale; essa non può ritenersi efficace, dovendosi considerare viziata per difetto di consenso da parte degli operai sottoscritti, indotti a subirla dalla tema di immediato licenziamento.

Gli accordi in discorso erano intervenuti fra operai e imprenditori panattieri avanti il sindaco di Milano addì 15 ottobre 1900, in seguito ad uno sciopero dei lavoranti fornai.

La predetta decisione 6 febbraio 1901 della Giuria trova nella professione di simili operai una ragione di più per accogliere il motivo dedotto dalla tutela dell'ordine pubblico.

Specialmente in materia di panattieri, osserva la sentenza, fa duopo che la Giuria non dimentichi che, se nelle altre industrie gli operai possono difendere i loro interessi anche cogli scioperi, i quali cagionerebbero all'economia generale un danno sempre li-

mitato, uno sciopero di panattieri invece arreherebbe danni generali, disastrosi, immediati, non potendosi neppure concepire che possa una città, ad es. come Milano rimanere anche per pochi giorni priva di pane.

Di qui, continua la sentenza, il maggiore obbligo nell'autorità pubblica e nella Giuria di prendere di preferenza a cuore le giuste richieste degli operai panattieri, per impedire che essi sieno indotti a scegliere per la loro difesa modi rovinosi, per quanto legali.

Ma ben si intende, ad ogni modo, la decisione lo dice, che tali accordi e concordati e compromessi per avere tale efficacia anche di fronte ai terzi estranei, devono essere ispirati a giusti criteri equitativi, lo che si può dedurre anche dalla circostanza che gli accordi stessi non siano che la riconferma di altri precedenti remoti, sempre osservati dai principali.

E con ciò la Giuria afferma la propria competenza e la propria attitudine ad apprezzare la convenienza e la equità degli accordi stessi in relazione alle richieste degli operai, alla importanza dell'industria e del commercio a cui questi ultimi sono addetti, alla condotta dei principali, al mantenimento dell'utile e dell'ordine sociale. In sostanza riconosce dovere sottomettersi ad una *coazione*, per quanto giusta, in quelle date condizioni.

Ciò è importante a sapersi, sia per ben studiare l'indole della giurisdizione contenziosa dei *probi-viri*, sia per stabilire il contegno dell'autorità pubblica di fronte alle richieste di classi di operai, addetti, come i panattieri, ad una produzione, così collegata coll'interesse e coll'ordine pubblico.

E sembrami, considerando sempre le cose dal punto di vista puramente oggettivo, che nei raziocinii di queste decisioni dei probi-viri, si rispecchi quella situazione di cose raffigurata nel ricordato discorso dell'on. Pantaleoni, e che gli fece dire appunto che un pò il diritto allo sciopero viene riconosciuto per il fatto che non vi sarebbe per l'autorità pubblica nessun mezzo pratico per intervenire, e quindi che la sua legittimità dipenda dalla circostanza che non si sa come reprimerlo e come farlo cessare.

In queste decisioni si dà come per supposta la legittimità delle rappresentanze di *fatto* degli operai e degli imprenditori.

Queste rappresentanze sono comparse dinanzi al sindaco, e per la sua intromissione hanno concluso un compromesso, il quale portato in giudizio avanti la Giuria dei probi-viri ebbe quei pieni effetti giuridici, testè discorsi.

Anche questa circostanza è a notarsi, per illuminare la valutazione giuridica delle rappresentanze operaie di fatto da parte della magistratura popolare, la quale valutazione trova riscontro in quella delle magistrature giudiziarie relativamente alla capacità e personalità delle rappresentanze delle società a titolo non lucrativo, capacità e personalità di fatto e non di diritto e così avviene in parte anche per le società commerciali irregolari, per le quali più valgono condizioni di fatto che condizioni di diritto (1).

(1) Duolmi che per ragione d'urgenza non mi sia dato di trattenermi sulla relazione e sentenza arbitrale 21 agosto 1901 del collegio dei probi-viri per le industrie alimentari di Milano, dove con ardita e sapiente iniziativa si stabilisce in una tariffa da valere per gli operai pannattieri un vero regolamento sul contratto di lavoro. È anche un primo esempio di arbitrati collettivi, che merita tutta l'attenzione del legislatore.



#### Ancora del funzionamento dei probi-viri.

A compimento dei rilievi statistici sul funzionamento dei collegi dei probi-viri, aggiungo per gli anni 1899 e 1900, queste cifre complessive che desumo da una tabella sintetica della stessa direzione generale della statistica.

Nell'anno 1899 funzionavano i collegi di Sestri Ponente, Biella, Mosso Santa Maria, Torino, Busto Artizio, Gallarate, Como, Lodi, Milano (11 collegi), Monza, Cremona, Bologna, Roma (4 collegi), Assoro, Lercara, Palermo.

Furono presentate (in aggiunta alle 7 dell'anno precedente) 1441 richieste di conciliazione, di cui 447 relative al pagamento dei salari e ai prezzi del lavoro, 51 alle ore di lavoro, 31 per danni sofferti dall'industriale, 8 per danni sofferti dall'operaio, 492 per danni sofferti dall'operaio per cambiamenti nella lavorazione e per licenziamento, 220 per scioglimento del contratto di lavoro e di tirocinio, 110 per altre particolarità, 67 per trasgressioni disciplinari.

Di quelle 1448 rimaste ne furono esaurite 334, per abbandono della controversia, e tutte le altre esaurite per conciliazione delle parti (n. 907) e per mancata conciliazione delle parti (n. 519).

Delle prime 65 promosse da industriali, nessuna da capi-operai, 382 da operai e apprendisti contro industriali, 126 da operai e apprendisti contro capi-operai, delle seconde, 7 da industriali contro capi-operai, 4 da capi-operai contro operai, 453 da capi-operai contro industriali, 55 da operai contro capi-operai.

Delle prime 538 non eccedevano, 35 eccedevano il valore di lire 200; delle seconde 492 non eccedevano, 27 eccedevano

quel valore. Furono quindi esaurite 1426 controversie dall'ufficio di conciliazione.

Portate innanzi alla Giuria sono 522 controversie, di cui 159 relative ai salari e prezzi di lavoro, nessuna per le ore di lavoro, 11 per danni sofferti dall'industriale, nessuna per danni sofferti dall'operaio nella persona, 162 per danni sofferti dall'operaio per cambiamento nella lavorazione e per licenziamento, 79 per miglioramenti di contratto di lavoro e di tirocinio, 35 relative ad altre particolarità, 68 per trasgressioni disciplinari. Di tutte queste controversie furono esaurite 249 per abbandono e transazioni, conciliazioni; e delle altre 232 decise, tre accolsero in tutto o in parte la domanda degli industriali, 210 accolsero in tutto o in parte la domanda degli operai, contro industriali, 19 accolsero pure in tutto o in parte la domanda degli operai contro capi-operai. — Furono rigettate 4 delle domande degli industriali, 20 degli operai e capi-operai contro gli industriali.

La Giuria ebbe poi a pronunciare tre decisioni come collegio arbitrale, accogliendo le domande degli operai contro industriali.

Così un totale di controversie portate avanti la Giuria di 514, con 8 pendenti alla fine del 1899 da aggiungersi alle 22 pendenti avanti l'ufficio di conciliazione.

Le cifre dell'anno 1900 sono superiori e quindi aumentò il lavoro dei collegi.

Con 19 rimaste pendenti di fatto alla fine del 1899, si hanno presentate all'ufficio di conciliazione 2933 richieste, di cui 847 relative ai salari e ai prezzi di lavoro, 4 alle ore di lavoro, 38 ai danni sofferti dall'industriale, 28 per danni sofferti dall'operaio nella persona, 611 per danni sofferti dall'operaio per cambiamenti nella lavorazione e per licenziamento, 178 per scioglimento

del contratto, 237 per altre particolarità, 42 per trasgressioni disciplinari.

Ne sono state esaurite 549 per abbandono della controversia e per transazione fuori dell'udienza; e per le altre esaurite per conciliazione delle parti, 71 erano state promosse dagli industriali, 64 da capi-operai, 602 da capi-operai e operai contro industriali, 30 da operai contro capi-operai.

Delle stesse 744 non eccedevano, 23 eccedevano le lire 200. Delle controversie esaurite per mancate conciliazioni, per 71 l'azione era stata promossa da industriali, 22 da capi-operai contro operai, 522 da capi-operai ed operai contro gl'industriali, 61 da operai contro capi-operai e il valore per 662 non eccedeva e per 14 eccedeva le lire 200. Rimasero pendenti alla fine dell'anno 41 richieste di conciliazione.

Si portarono innanzi alla Giuria colle 5 pendenti di fatto 690 controversie, di cui 248 riguardanti i salari e i prezzi, 3 le ore di lavoro, 12 i danni sofferti dall'industriale, 7 i danni sofferti dall'operaio nella persona, 259 per danni sofferti da operai per cambiamento nella lavorazione e per licenziamento, 52 per scioglimento di contratto, 38 per altre particolarità.

Ne sono esaurite per abbandono, transazione fuori giudizio 341.

Delle altre, la Giuria come magistrato contenzioso emette decisioni favorevoli per otto domande degli industriali, per 4 domande dei capi-operai contro operai, 138 su domanda dei capi-operai e operai contro industriali, 11 su domande di operai contro capi-operai, con rigetto di una domanda di industriali, di 60 di capi-operai e operai contro industriali di 4 domande di operai contro capi-operai, due decisioni come collegio arbitrale sulle domande di capi-operai ed operai contro industriali.



Quindi esaurite dalle Giurie 619 controversie con una pendenza di 51 alla fine del 1900.

Nel 1900 funzionarono i collegi di Sampierdarena, Biella, Torino, Como, Gallarate, Lodi, Milano (11 collegi), Monza, Brescia, Cremona, Bologna, Jesi, Roma (5), Tivoli, Assoro, Grotte, Lercara, Palermo.

Restano ferme nella loro sostanza le osservazioni esposte sull'apprezzamento dei dati statistici sul funzionamento dei collegi dei probi-viri, nelle pagine precedenti.

#### Scioperi.

Maggiore importanza scientifica e pratica hanno le recentissime massime della Giuria milanese in materia di sciopero. Mi rimetto a quanto ne discorsi nella parte generale, limitandomi qui a riferire più esattamente le massime per ragione di ordine e per far risaltare meglio la portata dei principi affermati.

« Lo sciopero non rappresenta mai, nè  
« per la collettività degli operai, nè per l'o-  
« peraio singolo, una maniera di recesso o  
« di dimissione.

« Lo sciopero rappresenta sempre in-  
« vece da parte della collettività degli ope-  
« rai una violazione contrattuale, la quale  
« non può essere tuttavia rimproverata alla  
« collettività degli operai quando lo scio-  
« pero sia determinato da violazioni con-  
« trattuali dell'imprenditore o da innova-  
« zioni ritenute legittime o dannose agli  
« interessi degli operai.

« Tale sciopero è *sciopero di difesa*, il  
« quale più chiaramente si può indicare in  
« quello determinato dal fatto che in una  
« nuova sistemazione del lavoro introdotta  
« per sola iniziativa dell'imprenditore e  
« senza l'adesione degli operai, sia tolto a

« costoro, anche per una sola settimana, la  
 « possibilità di preventivare il guadagno  
 « giornaliero che potranno realizzare.

« Quando lo sciopero non abbia carattere  
 « di difesa costituisce causa di risoluzione  
 « del contratto in confronto della colletti-  
 « vità degli operai, se la sua durata o le  
 « circostanze che lo accompagnino ne mani-  
 « festino la gravità, avuto riguardo all'ine-  
 « sistenza del rapporto collettivo che si tratta  
 « di risolvere.

« In confronto dell'operaio singolo e sem-  
 « plicemente in quanto prese parte allo scio-  
 « pero generale, il fatto stesso di tale par-  
 « tecipazione non può mai costituire, contro  
 « di lui solo, causa di risoluzione, neppure  
 « nel caso in cui egli vi abbia preso parte  
 « per spirito di solidarietà, senza alcun in-  
 « teresse personale, essendo applicato ad  
 « altri lavori ed estranei alle cause ed agli  
 « scopi dello sciopero.

« Il seguito componimento di uno scio-  
 « pero, e senza riserva, toglie all'impre-  
 « ditore il diritto di invocare lo stesso, fatto  
 « tanto contro la collettività degli operai,  
 « quanto contro il singolo operaio per ot-  
 « tenere nei rispettivi confronti la risoluzi-  
 « one del contratto.

« In ogni caso della risoluzione del con-  
 « tratto non può giudicare che il solo ma-  
 « gistrato. »

Come già osservai precedentemente, que-  
 ste massime contribuiscono efficacemente alla  
 formazione di una teoria *giuridica* sullo  
 sciopero, la quale trova riscontro (e qui si  
 riafferma la tendenza, per la quale la con-  
 cezione *sociologica* in alcuni istituti di or-  
 dine generale assorbe la concezione *giuri-*  
*dica*) nella teoria *politica* dello sciopero, che  
 vediamo delinearsi specialmente nella così  
 detta secessione socialista e in occasione

appunto della determinazione dei criteri direttivi degli scioperi.

Qui si distingue lo sciopero *giusto* dallo *ingiusto*, lo sciopero *inopportuno* e *dannoso*.

Lo sciopero per lo sciopero, ovverosia per *eliminare il profitto*, per atto sistematico di ribellione, per acuire il malcontento, è ingiusto, danneggia e gli operai e il movimento generale.

Non bisogna stancarsi mai, ammonisce uno dei capi del socialismo italiano, Filippo Turati, di inculcare agli operai quelle che sono verità fondamentali dell'economia, socialista o non socialista, *che le leggi economiche non si lasciano forzare a capriccio, che lo sciopero è mezzo di estrema difesa, da usarne con ogni riguardo, che l'essenziale non è lo sciopero, bensì l'organizzazione*.

#### Effetti nascenti dal lungo servizio a favore dell'operaio.

È stata segnalata una sentenza pronunciata dalla Giuria del collegio dei probi-viri (industrie tessili) di Bologna, presieduta dal chiarissimo prof. avv. Ugo Conti, stabilente la massima che vecchi operai licenziati improvvisamente e per l'unico motivo che così piacque all'imprenditore, hanno diritto ad un congruo indennizzo.

La sentenza considera che per l'istituzione stessa degli attuali collegi dei probi-viri, rilevasi la notevole tendenza ad una sempre migliore disciplina del contratto di lavoro, tenendosi conto particolare degli usi più facilmente e sicuramente e anche di ufficio accertabili, i quali, come manifestazione spontanea dell'esperienza, nella equità loro mirano appunto ad eliminare o almeno ad attenuare i conflitti del lavoro e del capi-



tale convergenti al medesimo intento produttivo, che un contratto di lavoro concluso da un imprenditore d'industria dovendosi considerare quale fattore economico della sua industria, viene perciò ad appartenere specificatamente al diritto commerciale, donde il legittimo ricorso agli usi, nel silenzio del contratto e della legge, che è comprovato che nell'industria tessile e in altre industrie si è sempre accordato in consimili casi un compenso variabile in relazione all'importanza del lavoro prestato, e ciò in nome di quella quasi domestica e patriarcale benevolenza, la quale sin dallo antico in Bologna (e perchè non anche altrove?) opportunamente e unicamente regola i rapporti tra padrone e operaio, che nella specie tale compenso deve aversi quale clausola sottintesa della locazione di opere, e sciolto inopinatamente il contratto di lavoro per arbitrio del principale, senza demeriti e dopo lunghissimi anni di servizio, discreta è la domanda di un mese di salario in riguardo al tempo evidentemente necessario dopo cessato il lavoro per cercare ancora occupazione.

**Cenni vari sulla giurisprudenza dei collegi  
dei probi-viri.**

Sino ad ora ho enunciato le massime della giurisprudenza dei collegi dei probi-viri quali le ho trovate nelle effemeridi giudiziali, ed anzi nel pregevole *Monitore dei Tribunali di Milano*, il quale si costituisce volontariamente l'organo di quella giurisprudenza, chiamatovi particolarmente dalla importanza dei collegi costituiti in quella città.

Se non che aggiungo altri cenni, che rilevai dalle informazioni pervenute al Ministero di agricoltura, industria e commercio,

informazioni per altro non complete, perchè ben pochi furono i collegi che risposero alle ripetute richieste di quel Ministero, e le risposte mandate rare volte contengono i motivi delle massime adottate dall'ufficio di conciliazione o dalla giuria.

Ma anche questi cenni servono per illuminare l'apprezzamento sulla funzione dei probi-viri, quale magistratura del lavoro e sul contributo che essa porta e porterà ancor più nell'avvenire nella elaborazione del diritto operaio.

In generale essi confermano ciò che ho già notato, e cioè che la maggior parte delle controversie portate in sede di conciliazione e in sede contenziosa si riferiscono ai pagamenti di salari, e al risarcimento dei danni per ingiusto licenziamento.

Il collegio dei probi-viri di Bologna, industrie meccaniche, offre queste particolarità:

Una controversia per liquidazione di conti coll'imprenditore, composta a favore degli operai.

Una controversia per indennizzo per licenziamento, determinato da risentimento personale dell'intraprenditore verso il padre dell'operaio, composta a favore di questi col compenso di lire dieci, *equivalente alla mercede per otto giorni*.

In un caso ulteriore di licenziamento, l'ufficio di conciliazione osserva di avere confermato la massima, « avere il principale il diritto di licenziare l'operaio a suo talento, ma a patto del preavviso di giorni otto, se il salario è pagato a settimana, di giorni quindici o di un mese, se il salario è pagato ogni quindici giorni od ogni mese; non essere tale principio applicabile allorchè il licenziamento avvenga per mancanze gravi e per fatti ledenti l'onorabilità degli

operai, essere surrogabile il preavviso, mediante il pagamento della mercede, secondo la suaccennata distinzione ».

Un operaio spiegò azione contro l'intraprenditore, asserendo di essere stato assunto in servizio in qualità di montatore elettricista, ma in realtà di essere stato adibito a lavori di facchinaggio, e pagato quindi in misura inferiore.

Chiese il pagamento del salario ricevuto in meno ed anche i danni pel licenziamento, aggiungendo che essendosi rifiutato di accettare quella posizione inferiore, fu appunto dal padrone licenziato. (Controversia conciliata a favore dell'operaio).

Alcuni operai sono stati assunti in servizio per la fabbricazione di una certa quantità di oggetti in metallo.

Intrapresa e condotta innanzi la lavorazione, venne a mancare il metallo per continuarla e ultimarla. Gli operai furono sospesi fino all'arrivo del nuovo materiale. Ma questo arrivato, non vennero richiamati in servizio. (In sede di conciliazione l'intraprenditore pagò agli operai un indennizzo).

Un operaio leso in servizio ad una mano per un infortunio, rimase con difetto permanente: venne licenziato per questo senza ottenere adeguato trattamento. (In conciliazione l'industriale pagò una indennità).

Un caso speciale nel quale l'industriale promise ad un operaio che l'avrebbe tenuto in servizio anche per la stagione invernale, ma invece lo licenziò, previo avviso di quindici giorni, per ragioni disciplinari. (L'ufficio di conciliazione ottenne che l'operaio recedesse).

Ancora a Bologna una sentenza della Giuria per le industrie tessili ritenne la



massima (contrariamente a quella della giuria di Milano che abbiamo vista) che collo sciopero l'operaio infrange egli stesso la convenzione e quindi si mette spontaneamente fuori di ogni diritto, e a sciopero finito, è legittimo il rifiuto dell'industriale di indennizzarlo o di riassumerlo in servizio.

Non ebbe seguito quest'altra vertenza che offre però un notevole interesse in materia di *ben servito*.

Un operaio abbandona in segno di protesta lo stabilimento per una divergenza coll'impiegato addetto alle paghe degli operai, poichè gli aveva trattenuto sulla mercede lire 4, che l'operaio aveva avuto a prestito da un suo compagno dello stabilimento.

L'operaio successivamente chiede ed ottiene un certificato amplissimo di *ben servito*, nel quale però non si indica il motivo per cui egli aveva lasciato lo stabilimento. Così l'operaio pretende che il certificato si completi colla indicazione di quel motivo.

L'imprenditore non si presenta, onde la vertenza non ebbe seguito, sulla domanda di risarcimento dei danni, proposta dall'operaio.

Però il presidente affermò che la vertenza non entrava nella competenza della Giuria e che ad ogni modo la tesi dell'operaio non era sostenibile, non potendo (dice l'ufficio di conciliazione) l'imprenditore indicare motivi che indussero l'operaio ad abbandonare lo stabilimento per la ragione che l'operaio e non l'imprenditore era in grado di dichiarare i motivi pei quali egli aveva spontaneamente lasciato il lavoro.

Pare però a me che se l'imprenditore non può far fede che il licenziamento spontaneo dell'operaio dipenda piuttosto da un motivo che da un altro, possa essere tenuto

tuttavia ad indicare che l'operaio asserì un determinato motivo.

Già la giurisprudenza sopranotata ha dimostrato la grande importanza del certificato del prestato servizio per l'operaio e quindi il grande interesse che questo vi ha.

Un operaio ricorse per indennità perchè licenziato dopo oltre venti anni di servizio, invocando l'onestà e la diligenza sua, nonchè il fatto che la ragione precipua del licenziamento era da ricercarsi nella pur avanzata età e in una lieve malattia alla quale fu soggetto.

Ottenne per mezzo dell'ufficio di conciliazione una tenue indennità.

Si affermò nuovamente dalla Giuria di Bologna il principio che quando il licenziamento abbia luogo dopo almeno un trentennio di lodevole servizio, e per deperimento fisico, debba l'industriale corrispondere all'operaio licenziato uno speciale indennizzo di un mese di paga.

L'ufficio di conciliazione assegnò ad un operaio un supplemento di salario, per avere prestato il suo lavoro in giorni festivi ed in ore serali, quindi oltre l'orario ordinario stabilito all'atto dell'assunzione in servizio.

Un operaio licenziato senza preavviso, per l'opera dell'ufficio di conciliazione venne ripreso in servizio per quindici giorni.

Innanzi all'ufficio di conciliazione del collegio industria zolfo di Catania, si presentò questa vertenza che non si riuscì a conciliare. Un gruppo di zolfatari (nel 17 dicembre 1891) chiedeva all'esercente della miniera Vodi un aumento di mercede in compenso di maggiore orario di lavoro. Il convenuto eccepì l'incompetenza del collegio, trattandosi di mercede già pattuita e di lavoro già *strazzato*.

Una sentenza del collegio (industrie seta) di Como riaffermò il principio, il licenziamento dell'operaio tessitore deve essere dato dall'industriale alla consegna dell'ultima pezza annotata nel libretto di maestranza dell'operaio stesso, sotto pena degli indennizzi a questi in caso di omesso avviso nel senso suespresso.

A Cremona quel collegio rilevò che alcuni vantaggi ottenuti dalle filatrici sulla mercede, sull'orario, si devono alla ragionevolezza delle operaie e alla condiscendenza degli industriali. Questo contegno lodevole degli industriali fu rilevato anche in successive occasioni.

A Prato presso quell'ufficio di conciliazione (industrie tessili) un operaio licenziato per insubordinazione verso il direttore del suo reparto, ottenne una discreta indennità, ma colla dichiarazione da parte del principale che quella era una sua elargizione e non il riconoscimento di un obbligo.

Per altro il principale a scopo di ottenere gli effetti del licenziamento aveva già prima proposto l'esborso di una somma e il di lui appoggio per ricercare un altro impiego.

All'ufficio di conciliazione (industrie fisico-chimiche) di Santa Croce (Prato) si presentò questo caso.

Un operaio elettricista si querelò per licenziamento prima del termine convenuto.

Si convenne che il licenziamento avesse effetto da un giorno determinato nel quale l'operaio avrebbe fatta la consegna al principale del materiale avuto, e il principale si obbligava di provvedere i mezzi di trasporto per il rimpatrio dell'elettricista e della sua famiglia e del suo mobiglio.

Collegio dei *probi-viri* (industrie metallurgiche navali) di San Pier d'Arena. Un



operaio fonditore chiede all'industriale il pagamento di un residuo credito per cottimo eseguito e non pagato completamente all'atto del suo spontaneo licenziamento.

Il convenuto dichiarò di non avere saldato il conto all'operaio, per non subire la coazione di assenza immediata dal lavoro, perchè avrebbe dovuto osservare il termine di giorni 8 pel preavviso, che è osservato dall'azienda in confronto del personale e perchè l'operaio aveva abbandonato l'opera incompiuta, dal che poteva derivarne pregiudizio.

Aggiunse per altro che il lavoro essendo stato compiuto da altri, con soddisfazione, non aveva difficoltà a pagare la somma richiesta, che pagò infatti.

Il presidente del collegio dei probi-viri di Caltanissetta per l'industria dell'estrazione dello zolfo, invoca provvedimenti per colpire e impedire la truffa commessa dai *carusi* verso i *picconieri* ai quali riescono a carpire il così detto *anticipo di soccorso*, ricevuto il quale abbandonano il servizio, passando ad altri, ripetendo lo stesso artificio.

Così le maggiori controversie nascono appunto dallo sforzo dei picconieri di recuperare il denaro, che in tal guisa loro viene sottratto.

Al collegio dei probi-viri di Milano (industrie alimentari) la sentenza 22 marzo 1900, ha pronunciato l'assoluzione di un operaio, inserviente addetto alla fabbrica e vendita di salumi, citato dal salumiere suo principale pel pagamento di lire 100 per diminuzione di guadagno.

La Giuria ha ritenuto che l'operaio non è responsabile dell'andamento finanziario dell'azienda, quando provi di avere adempiuto al proprio dovere.

Pure a Milano la Giuria (industrie pelli) ebbe a ritenere che gli operai non interessati direttamente allo sciopero di altri, ai quali si associano perchè nello stesso stabilimento, violano il contratto non avendo ragione di associarsi alle domande di questi ultimi, essendo stato in loro confronto mantenuto il contratto da parte dell'industriale.

È la sentenza già ricordata sopra, parlando dell'intromissione dei collegi dei probiviri negli scioperi del 1899.

Lo stesso collegio sollecitò provvedimenti legislativi sul contratto di lavoro.

Nel collegio delle industrie tessili di Cuggiono (Monza) si riafferma l'uso del licenziamento col preavviso reciproco di otto giorni tra industriale e operaio; soggiungendo che altri stabilimenti dispongono diversamente nei loro regolamenti affissi alla porta e menzionati nei libretti di cui vengono provveduti gli operai.

Nel collegio di Monza (tessili) notevoli questi due casi, l'uno non definito per incompetenza, l'altro conciliato.

Diminuzione di salario imposto dall'industriale della ditta nuova in confronto al salario pagato dalla ditta cessata.

Minacciato abbandono del lavoro delle operaie di un setificio per ottenere il licenziamento del direttore per maltrattamenti da lui recati alle operaie. Il direttore fu licenziato.

L'ufficio di conciliazione del collegio di Biella (cotone e lana) ottenne di comporre lo sciopero dei tessitori nello stabilimento della ditta Revelli e compagni di Favignano, facendo aumentare la mercede della lavorazione del tessuto.

Erano stati richiesti dalla ditta operai del Veneto. La ditta si obbligò di farli rimpatriare a sue spese.

Il presidente del collegio rileva la grande fiducia dimostrata dagli operai nell'opera dei *probi-viri*.

Uguale rilievo è fatto in successive occasioni, ove il collegio ottenne di comporre un altro sciopero.

Il presidente del collegio biasimò il contegno di una ditta industriale che dopo di avere ad un operaio rilasciato il *ben servito* e dopo di avere lamentato in diverse lettere il suo licenziamento, ad un tratto con pretesto di danni che quegli le avrebbe recato, da ultimo più non gli aveva permesso di fruire il trimestre, e gli aveva negato lo stipendio dell'intero semestre.

Al collegio (industrie tessili) di Palermo alcuni operai si rivolsero all'ufficio di conciliazione per ottenere quella riduzione delle ore di lavoro che era stata applicata in altri stabilimenti.

A Roma al primo collegio operai chiesero indennità per eseguito licenziamento determinato dal loro rifiuto all'imposizione dell'imprenditore di prezzo inferiore a quello portato dalla tariffa consuetudinaria accettata dalle parti.

Il principale oppose che aveva diritto di fare quel che fece, avendo dato licenza a ciascuno degli operai trenta giorni prima, mentre per la consuetudine locale sarebbero bastati quindici giorni.

Il principale fu indotto a pagare una somma corrispondente alla mercede di due settimane.

Altro caso avvenne di licenziamento fuori termine, con liquidazione a favore dell'operaio dei danni.

Va notata una sentenza che confermò il principio che nella locazione senza determinazione di tempo, il principale non ha altro obbligo fuori di quello di dare la li-



cenza nel termine stabilito dalla consuetudine locale, termine che nella specie era stato osservato.

Al collegio industrie edilizie fu accolta con sentenza la domanda di operai per indennità, riconosciute loro spettanti per non essere stati durante tre settimane provvisti di lavoro, senza preavviso da parte dell'industriale.

Così fu transatta la vertenza, determinata dalla domanda di un operaio, a cui era stato diminuito il salario di centesimi dieci al giorno.

Da una privata notizia mi consta che in una recente vertenza dibattutasi dinanzi la Commissione del collegio dei probi-viri per l'agricoltura sorta per iniziativa privata nella provincia di Cremona fra un conduttore e un famiglia circa il licenziamento dal servizio dato nell'agosto (così secondo il vecchio patto colonico) pure ammettendo che in mancanza del patto colonico vecchio sia incerta l'epoca in cui doveva aver luogo tale licenziamento, ha ritenuto che il *conduttore di fondi* prima di assumere in servizio un altro famiglia doveva licenziare il precedente, non potendo supplire a tale pratica una semplice chiamata, non corrisposta, fatta a mezzo del proprio fattore (1).

(1) Aggiungo queste particolari notizie su questo collegio dei probi-viri per l'agricoltura, avute dal suo egregio presidente avv. Alessandro Anselmi.

Esso fu istituito nel 1897 dal prefetto che allora reggeva la Provincia di Cremona, comm. Toni, il quale volle in via di esperimento anticipare ciò che da tempo si reclama che avvenga per legge.

Nominò una Commissione di persone stimate ed esperte d'ogni partito. La Commissione ha lo scopo di conciliare le vertenze fra i conduttori di fondi e coloni ed in caso di mancato accordo esprimere il proprio avviso in merito alle vertenze medesime, ove le vengano sottoposte dalle parti indicate.

All'udienza stabilita si sentono le parti e i testimoni da loro prodotti, e seduta stante si fa verbale di com-

È un principio suscettibile di essere generalizzato, in quanto al modo di portare a notizia dell'interessato la diffida o con-

ponimento e si emette il giudizio, o meglio parere, di cui le parti hanno diritto di avere una copia.

Questo parere non ha alcun valore legale, ma solo quel valore che gli può dare l'autorità della Commissione che l'ha pronunciato e può servire come consulto alle parti se credono d'invocare poi il giudizio dell'autorità giudiziaria.

Da quattro anni che funziona il collegio sono state trattate un trecento vertenze, delle quali 415 almeno furono accordate con verbale di conciliazione, ottenendo in molti casi che una delle parti sborsasse somme di lieve entità all'altra.

Il resto venne deciso dal collegio con pareri, in cui la Commissione fu quasi sempre unanime. Questi pareri furono favorevoli ai coloni per circa una metà, per l'altra ai proprietari e fittabili.

Furono diversi i temi delle controversie. Molti riguardavano l'epoca del riaccordo e del licenziamento dei coloni; nel quale tema vi sono parecchie differenze da comune e comune per le consuetudini locali. Su ogni singolo caso la Commissione dice se il licenziamento fu o non intempestivo.

Parecchi casi furono provocati da lagnanze di fittabili sulla facilità che hanno oggi i coloni di obbligarsi presso un fittabile e successivamente presso un altro, mancando così ai loro impegni per solo motivo di percepire un guadagno maggiore.

Un maggiore numero di controversie versarono sull'osservanza dei patti colonici convenuti, dichiarati violati da una delle parti. Per es.: alcuni coloni si lagnarono di non avere avuto la quantità di terreno pattuito di coltivazione a grano turco: altri di non avere avuta la loro dovuta restituzione per la raccolta del grano, altri pretendevano il seme bachi a pagamento in luogo del 1/5 o del 1/6 che l'affittuale prelevava sul prodotto dei bozzoli. . . .

Malgrado che la Commissione non abbia veste giuridica per incutere un po' di rispetto alle parti, tuttavia in complesso l'opera sua riesce abbastanza efficace ed utile; tanto da persuadere come l'istituzione dei probi-viri dell'agricoltura stabilita per legge, sarebbe molto vantaggiosa.

La Commissione ha un regolamento per guida dell'esercizio delle sue funzioni.

Esso stabilisce che alle sedute dovrebbero essere presenti almeno quattro membri del collegio, cioè la maggioranza. Ma in pratica funzionano anche in tre, e qualche volta anche nella sola persona del presidente, per risparmiare alle parti venute da lontano il disagio e il perditempo di tornare da una successiva udienza.

La qual cosa mi fa riflettere alla necessità di semplificare anche in via normale le formalità e facilitare l'azione di questi collegi arbitrali in genere.

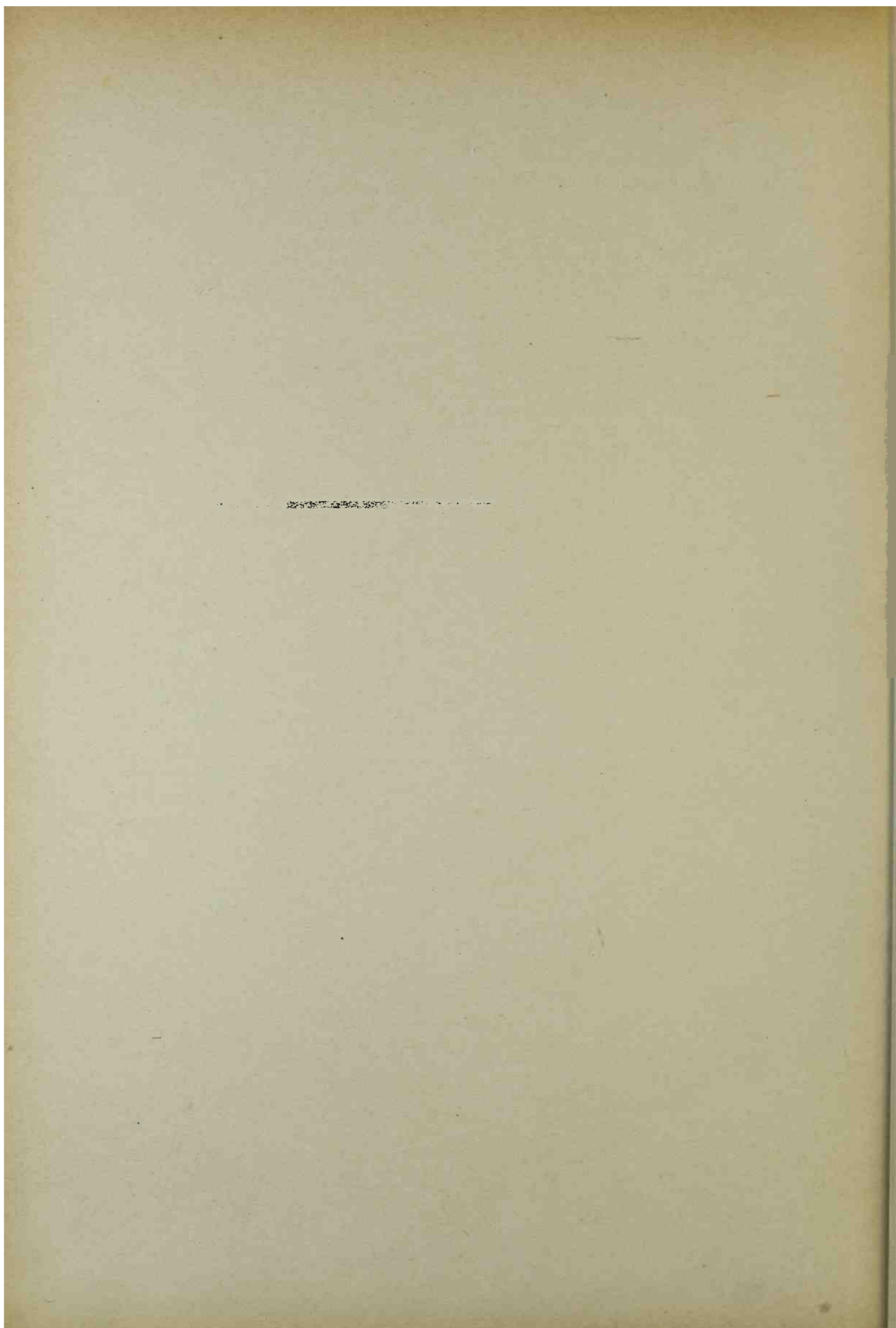
gedo dal servizio per la regolare cessazione del medesimo.

Molte questioni si sono risolte per la buona volontà delle parti; altre non lo furono invece per la loro caparbia. E qui il mio informatore fa una interessante psicologia dei campagnuoli, assai attendibile per l'esperienza e l'imparzialità che la ispirano.

Nei coloni talvolta manca il rispetto alla parola data; per migliorare la loro condizione non badano agli impegni precedenti; molte volte sono spinti a litigare da sobillatori di mestiere. Dagli affittuali spesso non si mantengono le promesse fatte e concesse in momento di sciopero.

Alcuni di essi non trattano lealmente coi loro *obbligati*, i quali hanno quindi ragione di insorgere. Certo che ora i rapporti dei coltivatori dei campi con i loro padroni sono molto tesi e che occorre molta prudenza per dirimere ed appianare i loro conflitti.





---

## CONSIDERAZIONI COMPLEMENTARI

### SUGLI SCIOPERI

---

#### **Scioperi.**

A complemento di quanto già espressi intorno al tema degli scioperi i quali, più che ogni altro fenomeno, rispecchiano le condizioni dell'ambiente generale del lavoro, aggiungerò parecchi rilievi statistici, che scelgo dalla diligentissima compilazione della direzione della statistica generale per l'anno 1899, estendentesi anche al periodo precedente, rimontando fino al 1879.

Stralcio le sole notizie che riguardano le cause degli scioperi, le persone che vi parteciparono, il numero e l'esito di essi e alcune circostanze che li accompagnarono, parendomi che sole simili notizie abbiano speciale importanza in relazione al contratto di lavoro.

Ben fece la direzione generale della statistica a raggruppare le cause in cinque categorie in ragione della prevalenza delle cause medesime.

Domanda degli operai per aumento di salario, o per una diminuzione di lavoro, opposizione ad una diminuzione di salari, o ad un aumento di ore di lavoro, oppure gli operai si mettono in sciopero per cause diverse dalle precedenti, cioè per reclamare

o protestare contro regole di disciplina ritenute soverchiamente dure, per solidarietà dichiarata con altri scioperanti o con operai licenziati o per questioni sul modo di pagamento delle mercedi o per questioni sul modo di eseguire il pagamento, a giornata o a cottimo... o perchè il pagamento si fa in merci anzichè in denaro, ovvero ancora per chiedere l'allontanamento di taluni capi sorveglianti o per fare eliminare o diminuire il numero degli apprendisti, o per motivo della cattiva qualità della materia prima che assottiglia il guadagno a cottimo, o per escludere dall'opificio gli operai provenienti da altri luoghi, etc. ....

Non di rado, e specialmente negli scioperi che si dichiarano in seguito a domande degli operai non accettate dai proprietari, si trovano accennate più cause, fra le quali però si sceglie per il computo statistico la più importante.

Dalle enumerazioni e degradazioni di queste cause, esposte, a così dire, in ordine gerarchico dal più al meno, il riformatore del contratto del lavoro si può fare un'idea positiva di ciò che importa di più nella sfera legislativa.

Ma gli occorre subito la notizia dell'esito degli scioperi.

Nel periodo che corre tra il 1879 e il 1899 il numero degli scioperi terminati con esito favorevole in tutto o in parte, è superiore a quello degli scioperi con esito interamente negativo, sia che si consideri il numero degli scioperi, sia che si consideri il numero degli operai che vi presero parte. Però negli ultimi tre anni gli scioperi con esito negativo sono stati in proporzione alquanto maggiore degli anni antecedenti.

E nel 1899 gli scioperi con esito favorevole e con transazione sono superiori notevolmente a quelli con esito negativo.



Per il numero, esso va aumentando gradatamente fino al 1890; poi si mantiene quasi stazionario fino al 1895; quindi si eleva negli ultimi anni, raggiungendo nel 1899 il massimo (259), nel quale anno accadde più volte (ciò che è importante a studiarsi dal lato sociologico e psicologico) che si manifestarono in luoghi diversi fra operai dello stesso mestiere per ottenere eguali vantaggi e si propagarono per imitazione; ciò occorre, ad esempio, fra i tramvieri che si posero in sciopero a Milano, a Torino, a Firenze e a Genova (due volte lo stesso anno in ognuna delle prime tre città), fra le setaiuole marchigiane che si posero in sciopero quasi contemporaneamente in tutte le filande di Jesi e di Osimo e fra gli operai addetti alle officine ferroviarie che si astennero dal lavoro a Rivarolo Ligure, a Siena, a Torino e a Milano.

È notevole che dei 96 scioperi avvenuti nel 1899 per cause diverse, occupano il primo posto gli scioperi motivati da solidarietà verso operai licenziati.

Ciò ci porge il criterio per apprezzare la giurisprudenza sopra esposta su questo tema.

Ne esce un giudizio favorevole a quella più liberale della Giuria milanese nella recentissima sentenza del luglio decorso.

In ordine decrescente a questi scioperi per solidarietà seguono quelli fatti per ottenere il condono o la diminuzione di multe o di altre punizioni, per questioni di disciplina, per ottenere il licenziamento di capi operai, assistenti e direttori, o di operai invisiti o assunti in isfregio di deliberati operai, e via via si discende sino a quello per ottenere il licenziamento degli apprendisti. Il quale particolare, richiama alla mente la legge belga (10 marzo 1900) sul contratto di lavoro, la quale per dichiarazione degli

espositori dei suoi motivi, come si vedrà meglio nei cenni sulla legislazione comparata, non conosce il contratto di tirocinio, considerando che esso non faccia parte razionalmente del contratto di lavoro, e sia piuttosto di pertinenza della legislazione sull'insegnamento professionale, e così mi richiama alla mente l'osservazione che ormai il contratto di tirocinio ha perduto importanza nel campo del lavoro industriale, in quanto anche i minorenni sono adibiti ben presto a lavori salariati, e quindi entrano sollecitamente nell'ordine proprio degli operai (1).

Appena occorre menzionare che il maggior numero di scioperi avvennero nella Lombardia, la quale tiene il primo posto con 773 scioperi (detto periodo 1879-1899) cioè con quasi il 30 0/10 del numero totale, poi il Piemonte, la Liguria, l'Emilia, la Toscana, il Veneto, il Lazio, ecc., ultime le Puglie, la Sardegna, la Calabria, la Basilicata.

Per l'età e il sesso degli scioperanti nel 1899 nel complesso del Regno il numero degli uomini è del 63 0/10, quello delle donne del 26; quello dei fanciulli di ambo i sessi del 9 per cento; ma queste medie si mantengono presso a poco per tutti gli anni della serie 1879-1899, fatta eccezione per gli anni 1896 e 1897, causa gli scioperi delle trecciaiuole toscane, ove le donne e i fanciulli furono in grandissima maggioranza. Ad ogni modo la percentuale di partecipazione delle donne e dei fanciulli se dà luogo a molte riflessioni nell'ordine sociologico e morale, nell'ordine giuridico viene a confer-

(1) Dagli *apprendisti operai* si distinguono gli *apprendisti di commercio*, che hanno un apposito regolamento, per esempio, nel codice di commercio dell'impero germanico, insieme ai commessi (75, 76, 83).

mare la necessità che nella legge sul contratto di lavoro si faccia alla donna e al minorenne una condizione di libertà e di indipendenza corrispondente alla condizione che ambedue hanno nel mondo delle officine e dei campi e al posto importante che occupano nell'ordine economico.

La tabella statistica del 1899 annovera distintamente gli scioperi più importanti pel numero dei partecipanti, per durata, per numero di giornate perdute.

Ma nella categoria degli scioperi più importanti per numero, io bado soprattutto all'oggetto dello sciopero e trovo ancora prevalente l'aumento della mercede e la diminuzione dell'orario di lavoro.

Nell'anno 1899, contrariamente al precedente, si ebbero pochi scioperi nell'agricoltura, a nessuno dei quali presero parte i contadini fissi od obbligati, e gli scioperi non sorsero per effetto di propaganda, di imitazione, ma isolati e spontanei per questioni assolutamente locali.

Quanto diverso invece lo stato della cose nell'anno corrente!

I nove scioperi agrari del 1899 ebbero esito in complesso favorevole, ed i più furono determinati dalla domanda di aumento di mercede. Notevole lo sciopero avvenuto a Balzola (provincia di Alessandria) che ebbe lo scopo di fare licenziare contadini o avventizi assunti al lavoro, in luogo di contadini disoccupati di quello stesso comune (1).

#### Chiusure.

Nella statistica degli scioperi si tien conto anche di un fatto analogo, la *chiusura*.

(1) Sugli scioperi è da consultarsi l'acuto studio statistico del prof. Bertolini nel volume — *L'Italia agricola nel secolo XIX* — Roma, 1901.



Sotto questo nome si considerano i casi di sospensione di lavoro avvenuti per iniziativa del proprietario, anzichè per volontà degli operai, allo scopo di costringere questi ultimi ad accettare determinate condizioni nel contratto di lavoro o per punizione.

Vi sono poi le altre chiusure di fabbriche o di esercizi che i proprietari deliberano per circostanze estranee ai loro rapporti cogli operai, ad esempio, per protestare contro i provvedimenti fiscali, contro disposizioni di leggi e regolamenti.

Nel 1899 la statistica ha constatato tre casi di chiusura della prima specie, otto della seconda; altri ne avvennero negli anni precedenti; nel 1898 la statistica ne registra 18, dei quali, quattro della prima specie, quattordici della seconda.

Le chiusure per rapporti contrattuali fra proprietari ed operai fanno riscontro agli scioperi volontari degli operai; ne avvennero una in provincia di Genova, una in provincia di Roma, e una in provincia di Napoli.

Nel 1899 la prima chiusura fu imposta dalla direzione delle officine ferroviarie di Reglio in comune di Rivarolo Ligure, perchè gli operai non volevano consentire ad entrare nell'officina alle 12-55 anzichè alle 13, protestando che il nuovo regolamento non era stato ancora approvato. La chiusura durò due giorni, in capo dei quali gli operai dichiararono di non insistere nella loro pretesa.

La seconda chiusura fu fatta dalla ditta proprietaria di una fabbrica di terraglie a Civitacastellana, perchè gli operai si erano rifiutati di lavorare gratuitamente una giornata, in compenso di danni recati. Conciliata la vertenza la fabbrica fu riaperta il giorno successivo.

La terza ed ultima chiusura avvenne nello stabilimento meccanico Pattison a Napoli, ove i proprietari per punire gli operai colpevoli di insubordinazione e vie di fatto nella persona del capo d'arte, stabilirono la chiusura per quattro giorni della sezione calderai.

Nell'apprezzamento giuridico di questi atti di chiusura varranno le stesse norme di apprezzamento degli scioperi. Verificandosi sopra una vasta scala, specialmente riguardo ai servizi di interesse pubblico, si presenterà la necessità di considerarne gli effetti in rapporto al pubblico e alle autorità, come per gli scioperi nei servizi di ordine e interesse sociale. Provandosi ingiustificati in tutto, o in parte, ne potrà nascere una azione di danni a favore degli operai.

Non ci interessano le altre chiusure per cause estranee al contratto di lavoro, se non per mettere in rilievo gli effetti in confronto degli operai, che nel corso di esse rimangono forzatamente disoccupati.

Non è esclusa la possibilità che simili chiusure avvengano anche nell'interesse degli operai, i quali hanno una evidente solidarietà cogli imprenditori, come già fu riconosciuto nelle deduzioni da me tratte dagli scioperi e nella vertenza del luglio decorso dalla Giuria dei probi-viri delle industrie tessili di Milano, pure precedentemente largamente discussa.

In questo caso nessuna responsabilità di danni dei padroni ne nascerà verso gli operai; quella chiusura si presenterà come un atto di necessità, di difesa della azienda nel comune interesse dei suoi proprietari e del personale.

In ogni caso costituisce un caso di forza maggiore (1).

Ma vi sarà la responsabilità degli imprenditori, quando la chiusura risultasse determinata in apparenza da uno scopo di resistenza legittima alle pretese, poniamo, del fisco, ma in sostanza da uno scopo contrario all'interesse e ai diritti degli operai; come si è verificato nella chiusura di Montaldo di Mondovì (1899) ove essa avvenne anche perchè al momento l'industriale aveva scarsità di commestibile, e doveva fare alcune riparazioni nell'interno dello stabilimento.

#### Scioperi agrari.

Ho detto che nel 1899 la statistica segna pochi scioperi agrari. È una specie di tregua, e l'anno 1899 rappresenta una soluzione di continuità di un periodo di viva agitazione agraria, periodo che si inizia nel 1884, e procede fino ai giorni nostri, colla interruzione, ripeto, del 1899. Riassumo alcuni dati relativi all'epoca precedente al 1899, non potendo riferirne alcuno per l'epoca successiva, essendo al momento in cui scrivo appena incominciati gli studi per la statistica del 1900; onde a questo riguardo non si posseggono che le notizie contenute nelle discussioni parlamentari, e sulla stampa e in pubblicazioni d'occasione. Ma ciascuno ne ha certamente una sufficiente cognizione

(1) Nella statistica del 1898 sono indicati questi casi, non solo di solidarietà, ma di complicità tra padroni ed operai.

Gli esercenti fornai di Cremona chiusero i loro negozi.

Durò la chiusura tre giorni per ottenere un rialzo nel prezzo del pane. Esito negativo. Padroni e lavoranti furono denunziati all'autorità giudiziaria ai sensi degli articoli 326, 443 cod. pen. I padroni, meno uno che fu assolto, furono condannati; dei lavoranti, tre furono assolti, gli altri variamente condannati.



personale complessiva, per trarne criterio di apprezzamento relativamente esatto, collegando ciò che sa coi dati positivi delle statistiche sugli scioperi agrari precedenti.

L'agitazione agraria comincia sensibilmente nel 1884.

Si svolge con forme violente in Lombardia e nell'Emilia negli anni 1885 e 1886, diminuisce negli anni successivi, si ravviva in Sicilia nel 1893 e sul principio del 1894; nel 1895 cessa quasi interamente.

Nel 1895 notevoli per la causa determinante lo sciopero dei mietitori di Nettuno, che non volevano accettare di continuare il lavoro oltre il termine prefisso per timore della malaria, lo sciopero pure dei mietitori di Civitavecchia, chiedenti un vitto più abbondante, lo sciopero dei mille contadini di Piana dei Greci, reclamanti un aumento di salario. Durò questo sciopero 19 giorni.

Ma fu inutile. La mercede rimase come prima, lire 0.85, più il pane e il vino, oppure lire 1.70 senza vitto.

L'anno 1896 passò tranquillo nelle campagne.

Un solo sciopero si registra.

Non hanno carattere di sciopero alcuni attentati alla libertà del lavoro.

Così non è per l'anno 1897; nel quale gli scioperi furono molti ed importanti, però riguardano quasi esclusivamente le provincie di Bologna e Ferrara.

Nella Lombardia si registra un solo sciopero nella provincia di Cremona, dei così detti contadini *obbligati*, per ottenere la riforma del patto colonico.

I contadini chiedevano che la data dei riaccordi agrari si fissasse in maggio, anzichè in agosto, che si concedesse una speciale retribuzione per la raccolta del fieno,

e si assicurasse un minimo nella compartecipazione al prodotto del granturco, che nell'anno 1896, di produzione molto scarsa, fu quasi insufficiente al consumo.

Si accolsero le due ultime domande, ma non la prima.

Gli scioperi dell'Emilia ebbero un carattere molto grave.

Incominciati in provincia di Ferrara il 22 giugno al tempo della mietitura, per ottenere un aumento di salario, avuto un buon esito, si diffusero in altri luoghi, ma nella diffusione gli scopi si confusero, scioperandosi per solidarietà, con intento poco determinato, colla persuasione però che il solo fatto dello sciopero dovesse determinare i proprietari a concedere miglorie nel contratto di lavoro.

È da rimarcarsi che a Molinella (provincia di Bologna) i contadini addetti alle risaie, oltre l'aumento della mercede, domandarono che la nomina dei sorveglianti ai lavori fosse fatta liberamente dagli operai stessi. Questa domanda (del resto pienamente giustificabile in uno stato che si regge con sistema parlamentare) formò la difficoltà maggiore dell'accordo.

Gli scioperi, allargatisi anche nella provincia di Modena, durarono due mesi; ebbero poi nel loro complesso un esito favorevole.

Furono accompagnati da gravi disordini, si ebbero conflitti colla forza armata; come si ebbero arresti di eccitatori e di *distributori di sussidi raccolti mediante sottoscrizioni aperte dai giornali*, si ebbero numerosi scioglimenti di circoli ed associazioni socialiste. Ma si verificarono d'altro lato queste iniziative nobili e consolanti e assai più utili.

Si indissero cioè diverse adunanze di pro-

prietarii, di rappresentanti di contadini, di deputati, di sindaci, di autorità politiche, per conciliare le vertenze, e si deferì al Consorzio agrario di Bologna l'incarico di costituire una commissione per lo studio dei patti agrari vigenti e proporre riforme per l'anno in corso.

Ma per il momento continuò lo *statu quo*.

Nel 1898 gli scioperi aumentarono da 12 a 36, non contandosi nella statistica i casi non infrequenti di sospensione di lavoro, avvenuti in seguito a minacce e le interruzioni del lavoro verificatesi per pochi giorni durante i tumulti del maggio.

Teatro degli scioperi ancora la Lombardia, l'Emilia; nel basso Bolognese produssero una vera e propria organizzazione e si mantennero con una straordinaria forza di resistenza, quali non si ebbero negli altri scioperi agrari.

Ed è appunto l'inizio dell'organizzazione delle classi lavoratrici dei campi che segna la caratteristica degli scioperi del 1898, e per questo offrono interessante materia di studio al riformatore della legislazione sul contratto del lavoro.

Nota l'acuto compilatore della statistica che quasi dappertutto questi scioperi si manifestarono senza che i contadini avessero fatte preventive domande ai proprietari. I contadini si raccoglievano silenziosi nell'abitato del paese, lagnandosi delle ben tristi condizioni; *poi nominavano delle Commissioni* per chiedere aumento di salario e garanzia di lavoro per tutto l'anno.

In parecchi luoghi gli scioperi ebbero termine coll'approvazione di tariffa di mercedi molto particolareggiata, *concordata fra le commissioni dei contadini e i proprietari o i conduttori di fondi e coll'intervento dei sindaci dei comuni*, teatro degli scioperi.



Lo sciopero delle risaiuole di Molinella è la più viva riproduzione di questa novella e seconda tendenza organizzatrice che ai nostri giorni ha raggiunto nel campo dei fatti la sua più acuta espressione.

Quelle risaiuole chiesero fra le altre cose che i padroni riconoscessero le autorità delle commissioni operaie per la determinazione delle modalità del lavoro; al che i proprietari si rifiutarono. Per questo la lotta s'impegnò viva.

Lascio di ricordare da un lato gli arresti, gli scioglimenti di società, dall'altro le prove di solidarietà operaia colla contribuzione di sussidi e di sottoscrizioni pubbliche. Mi fermo sulle frequenti riunioni dei proprietari, per trovar modo di comporre gli scioperi, sulla loro petizione alla Camera dei deputati per invocare l'estensione della legge sui probi-viri all'agricoltura, sull'accoglimento da parte loro del disegno di una *Camera arbitrale agraria*, già fino dal 1897, proposta e studiata.

La Camera fu costituita; ma procedette stentatamente.

Così avviene naturalmente dei primi tentativi. È utile conoscerne la costituzione nelle sue parti principali per la storia di simili istituzioni, come documento della sopranotata tendenza organizzatrice operaia.

Scopo della Camera è :

a) prevenire possibili dissidi fra capitale e mano d'opera, studiando le condizioni locali del lavoro, della produzione e dei salari, e procurando di armonizzare l'interesse dei proprietari con quello dei lavoratori ;

b) dirimere le controversie che possono nascere tra i proprietari o affittuari e i lavoratori, sia in forma collettiva come singolarmente, con equa e prudente transazione ;

c) creare un ufficio di collocamento e di consulenza, rendendo più facili, più pronti e più efficaci i rapporti fra capitale e mano d'opera.

Colla adesione alla Camera arbitrale ciascuna delle parti, proprietari e lavoratori, si obbliga di rimettersi completamente alle sue decisioni e di eseguire i presi giudicati, rinunciando a qualsiasi altro mezzo.

La Camera è presieduta da un *Imparziale* nominato all'infuori dei *Rappresentanti*, eletti dai soci, metà nella categoria dei *datori di lavoro* e metà in quella dei *lavoratori*.

Il primo *Imparziale* fu un magistrato, il pretore del 1° mandamento di Bologna, « Anche questa spontanea deferenza verso la magistratura, è un elemento di cui occorre tener conto ».

Pure nella provincia di Mantova (dopo alcuni scioperi nei comuni di Castelluccio e Virgiglio) si stabilì a reciproca garanzia dei patti convenuti, di nominare apposite Commissioni composte di proprietari, conduttori e braccianti, con incarico altresì di risolvere le eventuali divergenze che potessero sorgere fra operai e proprietari nell'applicazione del contratto di lavoro (1).

(1) Questa idea fruttificò, penetrando nella stessa sfera ufficiale. Alludo alla costituzione delle camere arbitrali agrarie nella provincia di Mantova, dovute alla iniziativa di quel Consiglio provinciale per deliberazione 6 maggio 1901.

Hanno esse per iscopo di prevenire o dirimere le contestazioni fra conduttori di fondi e lavoratori dei campi.

La Commissione provinciale, eletta all'uopo, ha stabilito e diramate delle norme per la costituzione e il funzionamento di detta camera.

Sono costituite in ciascuno degli undici mandamenti rurali della provincia di Mantova.

Le camere, sino a che non sia altrimenti provveduto, sono nominate dalla Commissione provinciale suindicata.

Ciascuna camera è composta di cinque probi-viri, di cui quattro nominati dalla Commissione, il quinto dagli stessi probi-viri.

La Commissione elegge i 4 probi-viri scegliendoli, due

Da uno sciopero avvenuto nel 1898 a Nova (provincia di Milano), fra i contadini fissi della Congregazione di carità si trae un'interessante notizia relativamente al contratto di lavoro agrario.

I contadini domandavano che la Congregazione annullasse un contratto con un fittabile per concedere ad essi il terreno a colonia.

Durante lo sciopero che durò quasi cinque mesi, il fittabile dovette provvedere con operai avventizi alla conduzione degli appezzamenti di terreni, orti e vigne da lui tenuti in economia, mentre i coloni scio-

fra proprietari o conduttori di fondi e due fra i lavoratori.

Funzionerà da presidente il quinto membro eletto dagli altri quattro.

Nel caso di mancato accordo nella nomina i quattro eletti dalla Commissione officieranno a funzionare da presidente temporaneo il giudice conciliatore del capoluogo.

La camera nomina due o quattro membri supplenti, mantenendo la proporzionalità nella rappresentanza dei proprietari e conduttori di fondi e lavoratori.

Le camere mandamentali nominano le camere comunali (identica costituzione).

Si pronunziano in merito alle controversie d'indole generale fra conduttori e lavoratori dei campi, che ad esse vennero deferite e si prestano a fornire alle camere comunali le direttive e gli schiarimenti richiesti.

Le camere comunali hanno lo stesso scopo della camere mandamentali limitatamente al territorio del comune.

Le funzioni delle camere si esercitano sulla richiesta di entrambe le parti interessate. Se la richiesta è unilaterale, la camera officierà l'altra parte a deferire la controversia al suo arbitrato.

Le risoluzioni delle camere dovranno risultare da apposito verbale.

Le camere comunali sono tenute di dare relazione del proprio funzionamento alla fine d'ogni anno alle camere mandamentali, le quali alla loro volta le devono comunicare insieme alla relazione del proprio funzionamento alla Commissione provinciale. Tutte le camere mandamentali si sono costituite, ad eccezione di tre. Non risulta ancora che abbiano funzionato. Nel territorio di Lodi sorsero camere arbitrali per iniziativa del prof. Romeo Soldi.

Consultisi per la storia della organizzazione dei contadini nella Provincia di Mantova lo studio di Bonomi e Vezzani nella *Critica Sociale* del 1900, Milano.



peranti attendevano alle operazioni agricole dei soli fondi pei quali corrispondevano canoni in derrate.

Lo sciopero finì quando i contadini ebbero rinunciato alla domanda di rescissione del contratto, essendosi accontentati della diminuzione della corrisposta in grano, diminuzione che pure avevano chiesto.

Questo saggio di colonia collettiva mi fa ricordare un altro di affittamento collettivo, assunto dai contadini del podere di un benemerito proprietario ed agricoltore di Stagno Lombardo (Cremona) il sig. dott. Giuseppe Mori ex deputato, parecchi anni prima di questo dei contadini di Nova. Il sig. Mori aveva dato in affitto il suo vasto podere ai contadini, già da lui dipendenti, costituiti in associazione.

Ma nemmeno questo saggio produsse buoni risultati e poco dopo il Mori dovette riprendere la coltivazione diretta della sua terra.

Apprendo dai giornali che anche nel territorio di Treviglio si costituì un'affittanza collettiva dei poderi di Cerreto e Battaglie in quel di Treviglio ottenendone dall'orfano-trofo maschile di Bergamo la concessione diretta ai coloni costituiti in società civile con responsabilità solidale (per iniziativa del canonico Portaluppi di Treviglio) e che uguale affittanza sta costituendosi in Casale Litta (Milano) fra i contadini del duca Pompeo Litta, iniziatore egli medesimo (1).

(1) Sulle affittanze collettive dei poderi Cerreto e Battaglie in Treviglio ho assunto direttamente informazioni successive dal benefico fondatore di esse, reverendo canonico Portaluppi, il quale gentilmente corrispose alla mia richiesta con una lettera, di cui riferisco la maggiore parte.

«L'idea del contratto di *affitto collettivo* mi parve sempre semplicissima in sè, e rimedio ovvio, là dove le affittanze od intermediarii creano condizioni gravissime al lavoro. Io la enunciai in varie circostanze fin

Nel volume della statistica degli scioperi del 1898 si contengono come allegato le tariffe del prezzo della mano d'opera e le norme che regolano i rapporti fra proprietari, conduttori di fondi e lavoratori obbligati e braccianti del comune di Castelluccio, e altre tariffe, concordate tra contadini e proprietari, dopo gli scioperi surricordati.

È pregio dell'opera esporre qualche dato e qualche considerazione su questi abbozzi di contratti di lavoro nelle parti essenziali del soggetto del contratto, del salario, del modo col quale deve essere pagato, dell'onorario, ecc.

Si distinguono in questi prospetti, (rilevanti lo stato di fatto dei contratti agricoli in uso) diverse categorie di operai agricoli o contadini, obbligati, bifolchi, disobbligati, giornalieri o braccianti.

La tariffa contempla il salario in contanti, il salario in natura (spesa) quello da cor-

dal 1889 parlando nell'*Osservatore Cattolico* degli scioperi di Magenta, Cortelda, ecc., parendomi chiara al congresso regionale di Lodi (aprile 1898) relatore per le unioni rurali, posi tra le diverse opere alle quali le unioni dovessero por mano, ove le circostanze lo permettessero, gli affitti collettivi . . . Quanto all'applicazione dei sistemi moderni di agricoltura nelle affittanze collettive di Cerreto e Battaglie adottammo il principio di *fare per insegnare*, ossia insegnare e comandare ai contadini. Dopo le prove fatte sotto i loro occhi in campi condotti direttamente dalla direzione tecnica.

Il nostro affitto collettivo funziona per tutto il resto come *conduzione divisa*, avendo ciascuna famiglia assegnato il proprio appezzamento con proporzionato onere fisso, quasi canone; ma mi auguro di avere occasione di effettuare un affitto collettivo a coltivazione pure collettiva, sarebbe un caso classico e sono certo che andrebbe colla massima semplicità e tranquillità. »

E qui il canonico Portaluppi aggiunge un'osservazione giustissima, degna della massima attenzione. Bisogna pensare al modo di aiutare questa istituzione (affittanze collettive),

La legislazione dovrebbe togliere le gravissime tasse per la *fideiussione*, cioè ottenuto, i gruppi di contadini assunti potrebbero avere istituzioni di credito che darebbero la fideiussione, e con ciò tutela e autonomia nello stesso tempo.

rispondersi a tutti i lavoranti, questo ai soli bifolchi e obbligati, stretti da un rapporto di stabile servizio.

Ma anche i lavoranti in genere hanno un supplemento di salario in natura per certi lavori straordinarii di forma speciale, come la falciatura, la zolfatura e irroratura delle viti.

Il salario varia col variare delle stagioni e della qualità del lavoro, continuo o straordinario.

Non è ammessa nessuna legittima sospensione del lavoro, se non quella derivante dai giorni di intemperie; in tutti gli altri giorni il lavoro è obbligatorio, ed è da effettuarsi in orario determinato che varia esso pure secondo le stagioni da un *minimum* di sei o sette ore da novembre a febbraio ad un *maximum* di dodici ore circa da maggio a tutto agosto.

Le donne devono osservare lo stesso orario, ma hanno un salario assai minore, e non hanno la *spesa*, che si dà ai bifolchi ed obbligati, il che lascia credere che non esista per loro *un rapporto di servizio stabile*.

Ai bifolchi ed obbligati la casa per loro e famiglia è *gratis*.

I contratti del formentone e dei bachi da seta stanno a sè; il salario è in proporzione del prodotto, con una partecipazione alle spese di produzione. Pei bachi da seta è convenuto che si tengano a metà.

È notevole la condizione particolare che hanno nelle aziende e nei lavori agricoli i braccianti, dei quali ve ne sono due categorie: obbligati e disobbligati; ma ancora più distinta è la condizione di questi ultimi.

Gli accordi in discorso parlano di *braccianti disobbligati senza distinzione di età, e per qualsiasi lavoro campestre*. Non si



richiede altro che siano *pratici ed atti al lavoro*.

I minorenni e le donne sono equiparati agli uomini; i primi non devono essere che *pratici ed atti al lavoro*. Ne segue che la distinzione è nella natura stessa, perchè per avere questa *pratica e attitudine* i minorenni devono almeno toccare i quindici o i sedici anni.

A questa età percepiscono salari uguali a quelli degli adulti. Ma le donne lo hanno sempre notevolmente inferiore.

Nell'orario vi è un orario speciale pei lavori nei terreni paludosi, nei quali esso sarà *regolato a seconda delle esigenze igieniche*. Ma naturalmente vi sono adibiti anche i giovinetti e le donne.

Gli usi locali regolano ciò che non è regolato dalla convenzione, cioè dalla tariffa.

Tutti questi accordi hanno la clausola compromissoria; la costituzione di una Commissione di conciliazione, composta di proprietari, conduttori e braccianti.

Larghi ulteriori dettagli si trovano nel volume dei *Contratti agrari*, che ho ricordato da principio a proposito delle fonti positive, a cui attinse la prima Commissione nello studio dei contratti agrari e sotto l'aspetto del contratto di lavoro; perciò preziosi elementi si possono raccogliere sulla condizione dei *salariati della campagna*, sui quali, come già avvertii, alcuni commissari richiamarono l'attenzione della Commissione. I *salariati od operai agricoli* possono avere un trattamento speciale giuridico come lo hanno in Russia dalla legge 12 giugno 1886.

L'ideale sarebbe la soppressione del salariato agricolo, colla sostituzione generale e completa dei piccoli proprietari e dei colonati o mezzadri, ma esso è di assai difficile realizzazione, specialmente nelle re-

gioni della Lombardia, e quindi il legislatore non può non tenerne conto o con una legge speciale o comprendendoli nella legge generale sul contratto di lavoro.

Nella statistica in esame per gli anni 1898 e 1899 si trova qualche altro dato interessante in quanto conferma l'esistenza di quelle *società cooperative* di lavoro, le quali rappresenterebbero lontanamente una forma speciale di contratto di lavoro, che le avvicinarebbero alle *unioni industriali e professionali*, esistenti e fiorenti presso altri Stati ed assumono *contratti collettivi di lavoro*, e pone in rilievo la posizione di queste società in rapporto agli operai che ne dipendono, nel senso che se nemmeno esse possono andare esenti dalle condizioni, determinatrici di scioperi, però questi trovano subito e senza sforzo un accomodamento per la buona volontà degli stessi scioperanti; il che dimostra che i rapporti tra operai e operai sono assai meno tesi, e in casi di conflitti, questi dileguano prontamente e quindi persuade quanto bene e sotto l'aspetto giuridico e sotto l'aspetto sociale e politico e economico, possa conseguire dal favorire la costituzione e lo sviluppo di queste unioni e dei contratti collettivi di lavoro (1).

Nel 1898 in tre casi di sciopero si è trovato che le imprese di lavoro erano state assunte da società cooperative, a Massa Superiore, (Rovigo), a S. Giovanni in Persiceto e Bazina (Bologna).

Nel 1899 in due casi di sciopero si trovò che le imprese di lavoro erano state assunte da società cooperative, e precisamente

(1) Vedi sulla condizione giuridica delle società cooperative di lavoro e dei loro membri - *Les salaires des ouvriers - au point de vue du droit civil* - par Daniel Le Hire Paris, 1901, Rousseau.

a Bagnoli (Lonigo) e a Faenza. Questi scioperi ebbero una pronta risoluzione, avendo in alcuni di essi, gli stessi scioperanti rinunciato alle loro pretese.

È curioso il fatto avvenuto a Brescia durante lo sciopero dei calderai e ramai, che durò sedici giorni. Gli scioperanti assunsero lavoro per proprio conto, in una specie di laboratorio cooperativo, improvvisamente impiantato. Altro modo spontaneo e facile ed efficace di fare argine agli scioperi col libero svolgimento delle iniziative e delle energie degli stessi operai.

Un' ultima osservazione.

Accennando ad alcuni scioperi agricoli, rilevai che essi offrivano la nota speciale della formazione della tendenza alla costituzione di commissioni, miste di proprietari, di conduttori e di contadini per la conciliazione delle controversie, nella qualità di veri e propri collegi arbitrali, nascenti dalle viscere stesse della popolazione agricola; la tendenza in sostanza a quell'arbitrato che, come già pure notai, raggiunse ai nostri tempi tale grado di maturità nella coscienza dei lavoratori, da richiedere che si renda obbligatorio.

Ora aggiungo che questa tendenza e i tentativi che si sono fatti per soddisfarla più o meno largamente e adeguatamente, coincidono colla tendenza e le proposte sorte, per così dire, nel campo ufficiale dei dotti ed esperti, chiamati ad illuminare col loro consiglio l'opera del Governo.

Già nella prima parte di questa scrittura, intorno a quanto si fece precedentemente pei *contratti agrari* rammentai i voti emessi dal Consiglio superiore dell'agricoltura nella tornata del 3 e del 4 gennaio 1894. Fra quei voti bisogna ancora tener presente quello che si riferisce alle raccomandazioni,



alle rappresentanze agrarie di fare ogni opera perchè nei patti colonici venga introdotta quella dell'*arbitrato* a sensi dell'articolo 11 codice procedura civile, per la risoluzione di ogni quistione che insorga intorno all'applicazione e agli effetti del contratto, nonchè alle autorità tutorie di stabilire nei capitolati di affitto dei beni delle opere pie il patto dell'*arbitrato* per le questioni che insorgono tra il fittuario ed i coloni.

E l'idea dell'*arbitrato* fu davvero allora la preoccupazione dominante del Consiglio superiore dell'agricoltura, e ancor più della perspicua relazione che vi fece l'on. senatore Miraglia, a tal punto che essa prevaleva anche sul concetto di modificazioni legislative generali, modificazioni che si riconoscevano rese assai difficili dalla grande varietà e complessità dei contratti agrari.

Disse l'onorevole relatore che nell'ordine delle provvidenze pratiche immediate, doveva intervenire l'azione efficace dei consorzi agrari, che dovrebbero, in modo speciale, diffondere la convinzione che convenga inserire nei contratti colonici il patto dell'*arbitraggio* propugnato dal Nettle ed accolto dalla legge inglese del 1872 (1), patto inseribile nei detti contratti, anche allo stato attuale della legislazione italiana in forza appunto del precedente art. 11, codice procedura civile.

(1) Abrogata dalla legge 7 agosto 1896, sulla conciliazione (59 e 60 Victoria ch. 30).

È tuttora in vigore la legge 26 agosto 1889, sull'*arbitraggio*, la quale si applica nei casi non previsti dalla predetta legge del 1896. Ciò si vedrà più diffusamente nei cenni di legislazione.

L'*arbitrato* è vivamente raccomandato dai voti espressi dal recentissimo Congresso agrario di Lodi del settembre 1891, che lo vuole anzi obbligatorio, come caldeggia l'iniziativa dei Comizii agrari e di Associazioni agrarie confederate.

L'onorevole relatore ricordò come questo concetto già fin d'allora incominciava a farsi strada, e diede lettura del patto colonico compilato e raccomandato dal Consorzio di Lodi nell'anno 1882 che lo contiene all'art. 43 e rammento l'uguale clausola racchiusa nelle polizze coloniche in vigore nel circondario di Jesi e in quello di Arezzo e di Siena, osservando che pur tale stato il voto di parecchi Consorzi agrari.

---

IL  
CONTRATTO DI LAVORO  
NELLA  
LEGISLAZIONE COMPARATA

---

CAPITOLO I.

Legge belga 10 marzo 1900.

Dicendo il *contratto di lavoro nella legislazione comparata*, si intende di riferirsi alle norme legislative degli Stati, concernenti la costruzione, la figura giuridica del contratto di lavoro, nelle sue forme generali e sistematiche, prescindendo dalle altre contingenti provvidenze sociali, colle quali lo Stato esplica la funzione sociale di tutela dei lavoratori; provvidenze, alle quali lo Stato meglio soddisfa colle leggi speciali, così come del resto hanno praticato la Svizzera e altri stati. Ma ciò non toglie importanza alla successiva ed ugualmente sommaria esposizione delle norme delle legislazioni estere intorno a quegli oggetti che sono pure di naturale complemento del contratto di lavoro, come le ore di lavoro, la misura, la conservazione dei salarii etc. e intorno ancora agli altri temi della rappresentanza e della organizzazione dei lavoratori, che, come osservai già sino dal principio possono per se stessi es-



sere oggetto di una più sollecita e parziale legislazione sul contratto di lavoro e possono rappresentare altrettante tappe o stazioni sulla via delle norme specifiche del contratto di lavoro vero e proprio.

Ma avuto riguardo alla data recentissima della legge belga sul contratto di lavoro, al processo seguito nella sua elaborazione legislativa, alla affinità di questo processo con quello che sembra delinearsi nella tendenza scientifica e pratica del nostro paese, alla comune necessità del Belgio e dell'Italia di appigliarsi ad una legge speciale regolatrice del contratto di lavoro, mancando ed essendo ancora lontana l'occasione della revisione del codice civile, ed infine alla circostanza importante che la legge belga, come risulta dai lavori legislativi, trasse grande profitto dalle altre legislazioni, già vigenti nella materia del regolamento giuridico del contratto di lavoro e dell'ordinamento industriale, e che in alcune parti, come in quella, per esempio, relativa alle cause della rottura immediata del rapporto di servizio, ne rappresenta una chiara ed abile sintesi per evitare sagacemente gli inconvenienti della eccessiva casuistica di quelle leggi, sembra opportuno per tutte queste ragioni premettere una più larga esposizione di quella legge, attenendosi invece all'esposizione succinta delle altre legislazioni e secondo l'ordine logico degli elementi di cui si compone il contratto di lavoro nella sua struttura giuridica generale.

#### **Premesse generali.**

(Dai documenti legislativi annessi alle leggi. — Relazione del compianto Ministro A. Nyssers. — 2<sup>a</sup> relazione alla Camera dei Deputati a nome della sezione centrale).

La legge Belga sul contratto di lavoro porta la data del 14 marzo 1900, ed entrò in vigore nel termine generale di legge.

Questa legge è il prodotto di una lunga elaborazione. Prima di essa il Belgio si trovava nella quasi identica condizione dell'Italia cioè con pochi insufficienti precetti nel codice civile; una condizione che si rilevò assolutamente inadeguata al momento nel quale sorse la grande industria, e la questione operaia ignorata dai legislatori della rivoluzione e dell'impero, venne a sollecitare l'attenzione degli economisti e degli uomini di Stato.

Di fronte a questa evoluzione economica, il legislatore belga si affrettò a ritenere il lavoro nel dominio del diritto comune, abolendo i vincoli legislativi del diritto di associazione e della libertà degli operai. Ma ciò non bastava; sussisteva sempre una grande lacuna, perchè l'insufficienza delle norme del codice civile relative alla locazione dei servizi lasciava ancora sotto l'impero esclusivo dei principii generali che reggono le obbligazioni e i contratti e degli usi locali, sovente arbitrari ed incerti, l'ordinamento giuridico dei rapporti fra gli imprenditori e gli operai. Come presumendo la volontà delle parti, il legislatore regolò i loro diritti e le loro obbligazioni nel matrimonio, nella vendita, nella locazione delle cose, nella società, nel mandato, così presumendo la stessa volontà il legislatore regolerà il contratto di lavoro, oggi, in cui lo sviluppo delle comunicazioni, la rapidità dei mezzi di trasporto, la crescente estensione dei commerci, la mobilità degli operai, hanno stabilito negli usi, malgrado le divergenze locali accessorie, una certa uniformità che non esisteva al tempo della redazione del codice civile. Nel contratto di lavoro non va ristretta la libertà delle parti più di quello che si sia fatto negli altri contratti; il legislatore, presumendo la volontà delle parti, non interdice le con-

trarie stipulazioni. Questa libertà non è limitata che da necessità di ordine pubblico, alle quali necessità, basta far ragione, proibendo a pena di nullità certi atti che vi sono contrari, o interdicendo alle parti sotto la stessa sanzione, di sottrarsi ad alcune determinate obbligazioni.

Quindi la legge belga non ha scopo di risolvere tutte le questioni complesse che nascono dai rapporti fra i datori e prestatori di lavoro. Estranea al problema così controverso della regolamentazione del lavoro, semplice legge di diritto civile, espressione dell'uguaglianza giuridica dei contraenti, la legge sul contratto di lavoro è ugualmente accettabile dai fautori e dagli avversari dell'intervento dello Stato nella sfera del lavoro e dell'industria.

La legge si limita a tracciare delle regole di puro diritto civile, determinanti i diritti e le obbligazioni che derivano in generale dal contratto di lavoro. Queste regole fondate pressochè esclusivamente sui principi generali di diritto o sopra le consuetudini esistenti, sono considerate come la espressione della volontà presunta delle parti, le quali possono quindi derogarvi, salve le disposizioni riconosciute d'ordine pubblico. Ristretta in questi limiti la legge non si applica al contratto di locazione di servizi inteso nel senso più generale. Le condizioni nelle quali si fa il contratto e gli effetti che le parti intendono di ottenere sono lontane da essere le medesime per tutte le categorie di lavoratori. Non è possibile comprendere in una formola unica, i rapporti giuridici derivanti dal contratto di locazione dei servizi, considerata nel suo più ampio concetto. Quindi la legge contempla il solo contratto tra gli operai e gli industriali nelle disposizioni stabilite agli articoli 1 e 2 e non si



applica nè agli artigiani lavoranti a domicilio, nè ai domestici. Relativamente a questi ultimi non si disconobbe che la loro condizione merita di essere regolata legislativamente, ma se è pressochè identica la loro condizione a quella degli operai dal punto di vista giuridico, è differente assai dal punto di vista sociale. La loro assimilazione sotto questo riguardo è un assurdo contrario alla realtà delle cose. Le norme che presiedono i rapporti degli uni e degli altri rispettivamente col loro *padrone* e col loro *principale* sono assai diverse. Se i rapporti fra gli imprenditori e gli operai sono sovente lunghi dall'avere un carattere familiare, per contrario i domestici vivono generalmente a fianco della persona a cui prestano i servizi, frequentemente sono sotto lo stesso tetto e talvolta in una certa intimità. I rischi a cui sono esposti non hanno d'ordinario niente di comune con quelli degli operai industriali. Quindi si trovò più opportuno di regolare legislativamente in modo separato le due categorie, anche perchè sottoponendole alla stessa legge, era necessario di consacrare per ciascuna di esse una serie di disposizioni apposite, mentre la categoria dei domestici si divide alla sua volta in diverse categorie, domestici agricoli e domestici urbani, di cui la condizione anche in diritto non è assolutamente uguale. Le disposizioni generali adottate dalla legge saranno però ugualmente applicabili alla locazione dei servizi degli operai come dei domestici. Vennero ugualmente esclusi gli apprendisti dal contratto di lavoro, essendo il contratto di tirocinio un contratto speciale che esige disposizioni particolari ed ha conseguenze giuridiche distinte.

Col contratto di lavoro le parti si obbligano principalmente, l'operaio a prestare

servizi determinati, l'imprenditore a pagare un salario.

Col contratto di tirocinio, il principale si incarica di insegnare all'apprendista la pratica d'una professione o d'un mestiere, mentre l'apprendista assume l'obbligazione di lavorare pel principale.

Il salario che è di essenza del contratto di lavoro, manca nel contratto di tirocinio; anzi avviene che il principale esiga dall'allievo il prezzo dell'insegnamento professionale di cui trae profitto.

Da questo concetto del contratto di tirocinio nascono differenti obbligazioni delle parti in confronto di quelle nascenti dal contratto di lavoro. Ma il primo ha una naturale connessità coll'insegnamento professionale, che in certi mestieri può supplire all'apprendisaggio, e che in tutti i casi è destinato a completarlo. Infine le modificazioni sopravvenute dopo tre quarti di secolo dall'organizzazione del sistema di numerose industrie, hanno esercitato sull'apprendisaggio una influenza considerevole di cui devesi tener conto.

Un'altra categoria di prestatori d'opera non è stata contemplata dalla legge sul contratto di lavoro: quella degli impiegati. Da un lato ciò costituisce una lacuna, perchè molti contratti ai quali i lavoratori di questa categoria si sottopongono sono draconiani e a loro poco profittevoli. Dall'altro lato dovendosi considerare la natura della cooperazione che gli impiegati e gli operai prestano rispettivamente all'imprenditore e le conseguenze giuridiche che ne derivano, è evidente che gli impiegati si dedicano ad un lavoro ben diverso da quello degli operai; l'opera materiale occupa un posto secondario nelle loro funzioni e spesso è nulla: il loro grado nella gerarchia industriale, il modo

della loro retribuzione, i loro rapporti coi principali li mettono in una posizione molto diversa da quella degli operai, e perciò devono essere essi pure oggetto di una legge speciale.

Che se una delle questioni più importanti che si collegano al contratto di lavoro degli operai è quella della riparazione degli infortuni, la legge a tale riguardo non fa che consacrare il principio generalmente ammesso oggi (ben si intende relativamente al Belgio, per effetto delle note teorie sulla responsabilità del Saincelette e di altri, accolte in Italia da una piccola minoranza), che la responsabilità cioè del padrone ha la sua base nello stesso contratto, che lo obbliga come un buon padre di famiglia a fare sì che il lavoro si compia nelle condizioni convenienti di salubrità e di sicurezza. Fissato questo principio generale i provvedimenti legislativi sulla prevenzione degli accidenti del lavoro formano l'oggetto di una legge speciale apposita, complementare al contratto di lavoro.

È noto che la elaborazione della legge belga fu preceduta da una grande inchiesta sul lavoro, e che vi parteciparono una commissione eletta dal Ministero di grazia e giustizia e il Consiglio superiore del lavoro, anzi questo concretò il progetto che venne poi tradotto in legge, mentre il progetto di legge, predisposto da quella prima Commissione, contemplava il contratto di lavoro degli operai e dei domestici.

#### **Disposizioni della legge.**

Vediamo poi che la legge si chiama appunto legge sul contratto di lavoro, la denominazione più chiara e più comprensiva. Si divide in sei capitoli, contiene 43 articoli.



Il primo capitolo contiene le disposizioni generali, che si riferiscono al concetto e al contenuto del contratto che la legge medesima regola, alla determinazione e forma del corrispettivo, alla prova, alla durata e all'oggetto del rapporto di lavoro, alla presunzione delle azioni derivanti dal contratto di lavoro.

Il secondo capitolo tratta delle obbligazioni reciproche delle parti, il terzo dei modi di estinzione delle medesime, il quarto della capacità della donna maritata e del minore nella stipulazione del contratto, il quinto contiene le disposizioni addizionali, il sesto finalmente contiene le disposizioni abrogatrici e transitorie.

#### CAPITOLO I.

##### Concetti generali.

L'articolo primo dispone che la legge regola il contratto *mediante il quale un operaio si assume di lavorare sotto l'autorità, la direzione e la sorveglianza d'un industriale* (intraprenditore) o principale, col corrispettivo da pagarsi da questo e calcolato, sia in ragione della durata del lavoro, sia in proporzione della quantità, qualità o del valore del lavoro compiuto, sia in quegli altri modi stabiliti dalle parti.

Essendo il contratto di lavoro un contratto di diritto civile, esso è applicabile anche allo Stato (come alle altre persone pubbliche); considerandolo come un grande industriale, è il principale e padrone modello; egli deve dare l'esempio del rispetto delle leggi.

Del resto la legge non esige che l'imprenditore abbia la qualità di commerciante, essa considera il fatto d'una azienda industriale.

commerciale od agricola, indipendentemente dalla qualità giuridica della persona che la dirige.

Le parole « capi d'intrapresa industriali o principali » rispondono a due situazioni diverse; i primi sono le persone che dirigono un grande stabilimento, mentre i principali sono coloro che ne conducono altri talvolta assai modesti. Corrispondono a due denominazioni che sono nell'uso comune.

La legge giustamente non definisce l'operaio, ma si intende che tutti quanti prestano l'opera sotto l'autorità, la direzione, la sorveglianza d'un industriale o principale saranno senza eccezione alcuna compresi fra gli operai. La legge sul contratto di lavoro sarà applicabile agli operai industriali quanto agli operai agricoli in quanto si occupano in una azienda di produzione. Senza dubbio non è sempre facile distinguere l'operaio agricolo dal domestico; la giurisprudenza dovrà tenere conto della situazione di fatto che il legislatore non poteva prevenire (1).

Quanto agli industriali e principali, ai quali si applica la legge, saranno tutti datori d'opera, non importando che appartengano piuttosto alla grande che alla piccola industria e che la loro azienda sia commerciale, industriale o agricola, fuori i casi nei quali essi non siano che semplici *particolari*, almeno dal punto di vista del prodotto lavorato dal loro operaio o dai loro operai. A riguardo del quale prodotto, occorrerà che essi abbiano uno scopo di lucro, poco importando se nella sfera agricola, nel commercio o nel-

(1) Fu fatta la questione se l'art. 1 della legge belga contempla anche i *cocchieri*.

Si rispose negativamente in quanto essi sono domestici, salvo che essi siano alla dipendenza di un'impresa, come avviene dei cocchieri o conduttori di tramways, da considerarsi quindi come *operai*, mentre gli esattori di tramways sarebbero *impiegati*, quali mandatari.

l'industria. Così è certo che il proprietario che ha solamente degli operai per guidare coppie di buoi, non diventerà *ipso facto* per questo industriale o principale, soggetto alla legge sul contratto di lavoro, mentre quegli che specula sull'acquisto e sulla rivendita dei buoi, sarà in condizione diversa.

Il vocabolo *rimunerazione*, in confronto di quello del *salario* ha una più larga comprensione, abbracciando qualunque forma di contro-prestazione da parte del datore di lavoro e nella quale sta l'essenza del contratto di lavoro.

L'art. 2 dispone che quando operai assunti nelle condizioni stabilite all'art. 1 devono, per l'assunzione dei lavori convenuti, organizzare o condurre dei gruppi o delle compagnie, si presume di pieno diritto che essi agiscono come mandatari del corpo d'impresa, nei loro rapporti cogli operai membri di quel gruppo e di quella compagnia, non ammettendosi nessuna prova contro questa presunzione.

È questa una situazione speciale che si riscontra di frequente in alcune imprese di costruzione, e per la quale conveniva quella norma speciale, che del resto è conforme ai principi del mandato.

L'art. 3 stabilisce che l'ammontare e la natura della retribuzione, il tempo, il luogo, ed in generale tutte le condizioni del lavoro sono determinate dalla convenzione; la quale può esser fatta verbalmente o per atto scritto, senza pregiudizio della legge sui regolamenti degli opifici. E stabilisce ancora che l'uso supplisce al silenzio delle parti.

L'art. 4 dispone « in materia di contratto di lavoro la prova testimoniale è ammessa in difetto di scrittura, qualunque sia il valore della causa ».

Ma si intende che questa disposizione non



potrà pregiudicare il diritto delle parti di invocare, come mezzo di prova, il regolamento dell'officina, quando esso esista e sia redatto e affisso secondo le prescrizioni della legge del 15 giugno 1896.

L'art. 5 prescrive che nessuno può prestare il suo lavoro che a termine e per una determinata impresa (riproduzione della norma generale di tutti i codici civili e del belga). Questo articolo fu accolto col proposito di autorizzare nelle parole — per una determinata impresa — l'assunzione di un opera per una più lunga durata.

L'art. 6 stabilisce che le azioni derivanti dal contratto si prescrivono in sei mesi, a meno che una prescrizione speciale sia stabilita da una legge speciale, o che non si tratti della divulgazione di un segreto professionale o del risarcimento di danni causati da un infortunio o da malattia.

In caso di dolo il termine di sei mesi non comincia a decorrere che dalla data della scoperta del dolo.

## CAPITOLO II.

Dopo questi sei articoli si passa al Capitolo II contenente, come si disse, le norme relative alle *obbligazioni reciproche delle parti*.

### Obbligazioni dell'operaio.

Art. 7. — L'operaio è obbligato di eseguire il suo lavoro con le cure d'un buon padre di famiglia, nel tempo, nel luogo e nelle condizioni convenute; di agire conformemente agli ordini e alle istruzioni dategli dall'imprenditore o dai suoi rappresentanti, per l'esecuzione del contratto; di osservare le buone maniere e i buoni costumi durante l'esecuzione del lavoro, di conservare il se-

greto di fabbrica, di astenersi da tutto ciò che potrà nuocere sia alla propria sicurezza sia a quella dei suoi compagni e dei terzi.

Questa enumerazione è esemplificativa, non tassativa.

All'espressione: « deve eseguire il lavoro « colle cure di un buon padre di famiglia », deve essere data l'interpretazione accolta dalla dottrina e dalla giurisprudenza, e cioè: che l'operaio risponda anche della colpa lieve, in contrapposto alla lievissima, la quale deve essere apprezzata tenendo conto dell'abilità speciale che si deve attendere nella categoria media, se non della più scelta degli operai.

Le parti sono libere di modificare mediante patti speciali la presunzione della legge riguardo alla colpa, della quale deve eventualmente rispondere l'operaio, salvo a quella di esse, cui incombe, secondo i principi generali di diritto, la prova della deroga asserita.

Questo precetto non fa ostacolo a che nell'apprezzamento del lavoro dell'operaio, si tenga conto dei suoi lavori anteriori, se egli era già conosciuto dal principale.

Dall'operaio non si potrà esigere che il lavoro convenuto fra le parti, ma tutto questo lavoro, comprendesse anche quella parte che più specialmente si chiama domestico. Sotto nessun pretesto, potrà essere un lavoro diverso.

Se le parti non hanno convenuto, nè espressamente, nè tacitamente il lavoro da prestare si dovrà osservare il principio — astenersi dal chiedergli quel lavoro che sia vietato dalla legge, o contrario all'ordine pubblico o al buon costume.

Per la speciale natura del contratto di lavoro, l'inesecuzione totale o parziale da parte dell'operaio della obbligazione in discorso potrà dar luogo all'applicazione di

*clausole o sanzioni pattizie* d'ordinario regolamentari od anche al licenziamento con o senza l'osservanza del termine di congedo, tutto secondo la gravità della colpa.

Art 8. — L'operaio ha l'obbligo di restituire in buono stato all'imprenditore gli utensili e le materie prime non impiegate, che gli sono state affidate.

Egli risponde della sua colpa nel caso di cattiva (inesatta) lavorazione, di impiego abusivo di materie, di distruzione e deteriorazione del materiale, degli istrumenti di materie prime e prodotti.

La indennità per danni o interessi dovuti perciò all'imprenditore è fissata sull'accordo delle parti o per decisione del giudice; non potrà essere trattenuta che sino a concorrenza di un quinto della somma pagabile a ciascuna scadenza, salvo il caso in cui l'operaio avrà agito con dolo o metterà fine volontariamente al rapporto di servizio colla liquidazione dell'indennità.

La cattiva lavorazione di cui risponde l'operaio, è solo quella che deriva dal suo mal volere e dalla sua negligenza, non dalla sua scarsa abilità (che il principale avrebbe potuto conoscere al momento dell'assunzione del servizio o successivamente correggere, nel qual caso l'operaio avrà fatto ciò che poteva fare del suo meglio), non dei difetti della materia, non quando l'operaio abbia eseguiti gli ordini ricevuti.

Tuttavia l'operaio non è tenuto di quelle deteriorazioni e di quei logoramenti inerenti all'uso stesso della cosa, nè della perdita dovuta a caso fortuito, come non è tenuto dei difetti, dopo la consegna dell'opera.

Si intende però che ciò non impedisce che si applichino i principii di diritto comune, malgrado la consegna, quando il principale faccia le proprie riserve.



Altra e ultima obbligazione dell'operaio è quella di essere tenuto, salvo convenzione in contrario, ad eseguire egli medesimo il lavoro promesso.

Se la facoltà di farsi momentaneamente sostituire gli è stata conferita senza designazione di alcuno egli non risponde che della scelta del suo sostituto. Il quale ha un'azione diretta contro l'imprenditore, se fu da questi accettato o se l'operaio ebbe la facoltà di farsi sostituire (art. 10).

L'imprenditore può, in ogni caso, agire contro il sostituto.

Non ha luogo nessun obbligo di risarcimento a carico dell'operaio in caso di assenza, di non sostituzione o d'inseguimento prodotte da forza maggiore; ogni convenzione contraria è nulla.

L'azione diretta dal principale contro l'operaio sostituito, non avrà luogo quando eseguì puntualmente il lavoro affidatogli dall'operaio rimpiazzato, occorrendo che il sostituto sia in colpa.

#### **Obbligazioni dell'industriale.**

Le obbligazioni dell'industriale sono le seguenti:

Fare lavorare l'operaio nelle condizioni, nel tempo e nel luogo convenuti e puntualmente, mettere a sua disposizione, se occorre e salvo stipulazioni contrarie, i collaboratori, gli utensili e le materie necessarie al compimento del lavoro; vigilare colla diligenza d'un buon padre di famiglia e malgrado qualsiasi convenzione contraria, a che il lavoro si compia nelle condizioni convenienti in quanto alla sicurezza, alla salute dell'operaio e che i primi soccorsi gli siano assicurati in caso d'infortunio.

A tale effetto una cassetta di soccorso dovrà trovarsi permanente a disposizione del

personale nelle officine ove lavorano più di dieci operai.

Osservare e fare osservare i buoni costumi e le buone maniere durante l'esecuzione del contratto.

Pagare il corrispettivo nelle condizioni, nel tempo e luogo convenuti.

Fornire all'operaio un alloggio conveniente e un nutrimento sano e sufficiente, nel caso in cui egli sia assunto coll'alloggio e col vitto.

Dare all'operaio il tempo necessario per adempiere ai doveri della sua religione nelle domeniche e negli altri giorni feriali, come le obbligazioni civiche stabilite dalla legge (art. 12).

Portare nella conservazione degli utensili appartenenti all'operaio le cure d'un buon padre di famiglia, senza avere in nessun caso, il diritto di ritenerli.

Rispondere dei difetti provenienti da materie prime, istrumenti difettosi da lui forniti (art. 13).

Rilasciare all'operaio che lo domanda, il certificato constatante la data della sua entrata in servizio e quella della cessazione (art. 14).

L'intraprenditore e l'operaio si devono reciproco rispetto e riguardo (art. 15).

Quando l'operaio pagato a cottimo o ad appalto e presente nello stabilimento, è posto nell'impossibilità di lavorare per fatto dell'industriale, egli ha diritto alla metà del salario corrispondente al tempo perduto, a meno che non sia autorizzato ad abbandonare il luogo del lavoro (art. 12).

È naturale che come l'imprenditore non ha diritto a costringere l'operaio a fare il lavoro promesso, così l'operaio non ha diritto di eseguire il lavoro contro l'opposizione dell'imprenditore, salvo e riservata a lui,

come all'imprenditore, l'azione civile per risarcimento di danni.

Col fare obbligo all'imprenditore di fornire all'operaio il cosiddetto *ambiente di lavoro*, il legislatore belga volle tagliar corto ad ogni incertezza della dottrina e della giurisprudenza e riconoscere che tale obbligazione è nella natura dello stesso contratto di lavoro. Il contenuto di tale obbligazione porta quindi l'imprenditore e principale a vigilare particolarmente alla buona costruzione e al mantenimento delle macchine, a moltiplicare i mezzi di preservazione contro le sostanze nocive e loro esalazione, a tenersi al corrente dei perfezionamenti dell'industria diminuendo le cause degli accidenti, a vigilare a che i locali, durante le ore di lavoro e secondo le esigenze della professione, siano bene rischiarati e tenuti liberi di polvere di carbone, e che l'aria sia rinnovata in proporzione del numero d'operai e degli apparecchi d'illuminazione, a proporzionare le misure di sicurezza ai pericoli più o meno grandi che il lavoro procura all'età e all'esperienza di chi lo eseguisce.

Ma secondo la mente del legislatore belga (1) non è con questa legge, ma con una legge speciale che possa affermarsi che l'impre-

(1) Sono interessanti a conoscersi le seguenti disposizioni del regolamento generale d'igiene pel Comune di Milano:

#### CAPITOLO XII.

##### Stabilimenti industriali.

Art. 106. — Sono soggetti alle speciali disposizioni di questo capo, per quanto rispettivamente vi trovano riferimento, l'impianto e l'esercizio di qualunque industria nonchè dei laboratori in genere, pel cui normale funzionamento, tanto col sussidio di macchine che mediante semplice lavoro manuale, si trovino simultaneamente e contemporaneamente a lavorare più persone fuori della loro abitazione.

Art. 107. — I locali destinati ad uso di laboratorio o di stabilimento industriale, oltre ad avere le condizioni generali di salubrità stabilite dal presente regolamento pei locali di abitazione, eccezione fatta per gli stabili



ditore è tenuto a proteggere i suoi operai anche contro la loro stessa imprudenza, inavvertenza e deficienza fisica. Nella sfera del

menti industriali di quanto è prescritto nella prima parte dell'art. 64 dovranno:

a) avere il pavimento e le pareti mantenuti costantemente in istato di pulizia e ciò ove non osti la natura dell'industria;

b) avere almeno 10 mc. di spazio per ciascuna persona che vi sta a lavorare;

c) avere attivata una sufficiente ventilazione anche ad ambiente chiuso;

d) essere illuminati, in modo che tutti i lavoratori possono attendere al loro lavoro senza sforzo dell'organo visivo;

e) essere provvisti di acqua pura, in quantità sufficiente e in condizioni tali da escludere ogni pericolo di contaminazione per parte dei prodotti o rifiuti dell'ufficio, o per altra causa qualunque;

f) nei locali di lavoro dove si ha sviluppo di polveri o di puzzolenti esalazioni, lo spazio minimo calcolato per ciascun lavorante sarà di 15 mc., e l'aria vi dovrà essere opportunamente rinnovata mediante attiva ventilazione artificiale;

g) quando poi lo sviluppo di materiale pulverulento fosse molto notevole, o fossevi emanazione di gaz deleteri, si dovrà altresì provvedere all'aspirazione rapida delle polveri o dei gaz mediante appositi apparecchi, oppure impedire il sollevamento del materiale pulverulento mantenendolo costantemente umido, e dove non sia possibile applicare tali provvedimenti, si dovrà mettere a disposizione degli operai, apposito apparecchio da applicarsi al naso e alla bocca, destinato a filtrare l'aria di respirazione.

Art. 108. — Non sarà ammessa eccezione alcuna alle disposizioni generali riflettenti l'altezza, la cubatura e la superficie di diretta illuminazione degli ambienti, se non per locali d'uso affatto speciale, che escluda nel modo più assoluto ed evidente la permanenza anche temporanea di persone, oppure quando ciò sia richiesto da necessità imprescindibile dell'industria e nei limiti di tali necessità (ad es., camere d'ossidazione, refrigeranti, fotografiche, essiccata, soppalchi a servizio di macchine e simili).

Art. 109. — Gli stabilimenti industriali, con un contingente normale di oltre 50 operai, devono essere provvisti di un locale apposito separato dai locali di lavoro, destinato alla refezione giornaliera. In detto locale si potranno conservare i cibi destinati alla refezione ed anche eventualmente riscaldarli.

Annesso a questo locale si troverà un *lavabo* con un numero sufficiente di catinelle e provvisti anche di sapone pel lavamento delle mani e del viso degli operai.

Art. 110. — In quegli stabilimenti e laboratori dove si lavorano materiali nocivi alla salute sarà proibito agli

contratto è troppo assoluto il principio che l'imprenditore sia debitore della sicurezza come della salute dell'operaio.

operai di portare cibi e bevande, e di mangiare o bere nei locali di lavoro, e sarà loro fatto obbligo di lavarsi mani e viso, prima di mangiare, nel *lavabo* attiguo al locale apposito destinato alla refezione di cui detti stabilimenti devono essere provvisti.

Tali stabilimenti saranno anche provvisti d'appositi *spogliatoi* separati dai locali di lavoro e divisi in doppio riparto. In detti spogliatoi gli operai riporranno i loro abiti ed uno speciale abito da lavoro, da indossare, questo, prima di entrare nei laboratori. Inoltre gli operai, prima d'uscire dallo stabilimento, dovranno lavarsi mani e viso, usando anche liquidi disinfettanti, ove sia necessario.

Art. 111. — Per quegli operai che lavorano in stabilimenti, laboratori o riparti di essi, dove si sviluppano esalazioni nocive o sgradevoli, polveri, fuliggine, o dove in qualunque altro modo siano soggetti ad insudiciarsi, si dovrà provvedere, negli stabilimenti o laboratori stessi, anche ad un servizio giornaliero di doccie in numero proporzionato a quello dei suindicati operai.

Art. 112. — Presso tutti gli stabilimenti industriali e laboratori, nei quali gli operai vanno soggetti a pericoli d'infortuni, di asfissia, di avvelenamento acuto, ecc., devono essere scrupolosamente applicati tutti i mezzi e prese tutte le misure, di cui la scienza e l'esperienza hanno dimostrato l'opportunità, per proteggere la salute di chi lavora.

Negli stabilimenti industriali dovrà inoltre trovarsi un locale apposito con tutto il necessario per i primi soccorsi d'urgenza.

Le istruzioni sui primi soccorsi d'urgenza saranno stampate ed affisse nei locali di lavoro.

Art. 113. — Spetta al Sindaco di vigilare, per mezzo dell'ufficiale sanitario, sulla normale durata e distribuzione degli orari negli stabilimenti industriali e laboratori, in quanto può avere rapporto collo stato di salute degli operai che vi sono addetti, nonchè di curare l'osservanza d'ogni disposizione di legge sul lavoro, specialmente su quello delle donne e dei fanciulli.

Art. 114. Gli stabilimenti industriali e laboratori esistenti all'attuazione del presente regolamento dovranno, in un termine non maggiore di due anni dall'attuazione medesima, uniformarsi alle disposizioni degli art. 107, 110, 111, 112 e possibilmente dell'art. 109, per quanto rispettivamente li concernono.

Anche prima dello spirare del termine succitato, potrà il Sindaco, sentito l'ufficiale sanitario, prescrivere integralmente innovazioni intese a migliorare le condizioni igieniche dei locali di lavoro, nonchè proporzionare nei medesimi il numero degli operai alle condizioni di capacità ed aereazione dell'ambiente, procurando all'uopo di scostarsi il meno possibile dai criteri indicati alle lettere *b)* ed *f)* dell'art. 107.

E da notarsi che al legislatore belga si affacciò la questione se nell'obbligo dell'imprenditore di rispettare nell'esecuzione del lavoro dell'operaio le esigenze della sicurezza e della salute di questi, possono essere implicate la limitazione delle ore del lavoro e la concessione del riposo domenicale. Ma pur approvando il concetto e stante la pendenza avanti la Camera di un progetto specifico, ritenne che in attesa di ciò sarà rimesso alla giurisprudenza di decidere di caso in caso se il principale col fare lavorare l'operaio un numero eccessivo di ore e anche la domenica, cada nella violazione dell'obbligo suddetto.

È un semplice voto del riformatore belga che l'imprenditore nella protezione obbligatoria dei buoni costumi degli operai da lui dipendenti, abbia uno speciale riguardo per le donne e i fanciulli.

L'obbligo del principale di usare nella conservazione degli utensili di lavoro dell'operaio la cura di un buon padre di famiglia, è di maggiore portata in confronto di quello comune del depositario; ciò venne stabilito nell'interesse dell'operaio. Sarà interesse del principale di provvedere all'assicurazione di tali utensili.

I doveri civici dell'operaio, di cui l'imprenditore deve rendergli possibile l'adempimento, sono quelli relativi all'esercizio del diritto elettorale, alle funzioni di tutore e simili. L'esercizio di una carica elettiva non avrebbe questo carattere.

La semplicità del contenuto obbligatorio del certificato di servizio è determinato dalla considerazione di evitare questioni nell'asseveramento della qualità del servizio e dalla considerazione di evitare vincoli all'operaio e quindi di giovargli nel miglior modo possibile quando egli non possa ottenere dallo



imprenditore attestazione di lodevoli servizi. Se lodevoli servizi egli prestò, a sua richiesta, il principale lo dichiarerà, se non li prestò non sarà posto in una dispiacevole e dannevole alternativa, essendo evidente che egli non potrebbe mai obbligare il principale a rilasciargli attestazioni di lodevoli servizi quando non fossero stati tali in realtà.

D'altra parte non si poteva disconoscere dalla legge l'utilità di una attestazione generica della data dell'entrata e dell'uscita dell'operaio dal servizio.

### CAPITOLO III.

#### Cessazione del contratto di lavoro.

Il capitolo terzo concerne i modi di cessazione del contratto di lavoro.

Decorso del termine, compimento del lavoro, recesso di una delle parti, quando il contratto fu concluso senza termine od esiste una giusta causa di rottura, morte dell'operaio, forza maggiore (art. 16).

L'uso regola la durata del rapporto di servizio, non fissata nè dalla convenzione nè dalla natura del lavoro.

Mancando un termine, il rapporto di servizio è reputato come assunto per una durata indefinita (art. 17).

Lo stesso ha luogo quando, dopo lo spirare del termine, le parti continuano ad eseguire il contratto (art. 18).

La durata indeterminata, trae seco il diritto delle parti di porre fine, dandosi un reciproco congedo, nel termine di almeno sette giorni, salvo disposizione contraria risultante da convenzione.

### Preavviso.

Nelle aziende dove il regolamento di officina è obbligatorio, avrà luogo quel preavviso, se il regolamento lo richiede.

L'obbligazione e il termine di preavviso sono reciproci. Se è di diversa estensione per le parti presenti, il termine più lungo prevarrà per tutte. (Art. 20). Nel concetto della legge belga il preavviso non è obbligatorio, ma si presume. Essa rispetta le consuetudini e le convenzioni contrarie, salvo che in un punto; la preoccupazione dell'uguaglianza delle parti fece, in realtà, consacrare la reciprocità del preavviso, quando esiste, e la parità del termine, malgrado usi e consuetudini contrarie. Nelle aziende poi ove il regolamento d'officina è obbligatorio, domina il regime del contratto scritto; il regolamento quanto ai punti che esso deve contemplare, è sostituito al sistema della consuetudine e delle convenzioni verbali. Pertanto non vi è luogo a preavviso, quando il regolamento legalmente sancito non ne fa espressa menzione.

Si riconosce la grande importanza della regola generale del preavviso nei rapporti di servizio a tempo indeterminato. Esso tende a dare maggiore stabilità al rapporto di servizio, maggiore fiducia reciproca agli imprenditori come agli operai, a rendere più cordiali le relazioni fra capitale e lavoro. È di frequente tanto dannoso per l'industriale e suoi collaboratori di vedersi impunemente privati del concorso d'un operaio necessario, quanto per il lavoratore di essere inopinamente messo alla porta dello stabilimento o dell'officina. Di qui il carattere d'ordine pubblico nell'obbligazione dell'avviso preventivo

e perciò non suscettibile di deroga per patto (1).

**Forza maggiore, sciopero.**

Il legislatore belga considerando l'ultimo caso di cessazione del contratto di lavoro, cioè la forza maggiore, prende in esame il quesito se lo sciopero parziale costituirà un caso di forza maggiore, produttore per una delle parti il diritto di risolvere il contratto, contro la volontà dell'altra. In linea di principio, no: tale fatto non libera nè l'imprenditore nè l'operaio dal rapporto di servizio. Quindi il primo non potrà ordinare una chiusura generale, licenziare sul momento col pretesto dello sciopero quelli dei suoi operai che si presentassero per continuare il loro servizio. Così, gli operai che non si posero in sciopero, non potranno (caso raro in pratica) trarne motivo per non eseguire il lavoro convenuto e nel modo stabilito.

Ma l'operaio e l'imprenditore saranno liberi se lo sciopero li mette realmente nell'impossibilità di eseguire il contratto. A cagione di condizioni tecniche dell'industria dove avviene lo sciopero, l'allontanamento d'una parte del personale può mettere gli altri operai fuori della condizione di continuare, almeno convenientemente, il contratto; allora manifestamente, lo sciopero sarà un caso di forza maggiore.

La questione fu portata in Svizzera, al Consiglio Federale il quale addì 23 aprile 1889 decise che quando una parte degli operai abbandona il lavoro senza precedente disdetta e rende perciò il lavoro difficile o impossibile a quelli che rimangono nella fab-

(1) Anche su questo punto si terranno presenti le massime e le considerazioni delle decisioni del Collegio dei Probi-Viri di Milano.



brica, vi possono essere delle circostanze di tale natura da giustificare il licenziamento, senza precedente disdetta, degli altri operai; tuttavia può avvenire anche il contrario. Bisogna quindi lasciare al giudice la cura di apprezzare le circostanze e di statuire nei singoli casi particolari se il licenziamento può o non avere luogo senza precedente disdetta (1).

**Licenziamento immediato dell'operaio.**

Tanto l'imprenditore quanto l'operaio possono avere ragione di rompere subito il rapporto di servizio, senza preavviso, e prima del termine fissato. L'imprenditore lo potrà in questi casi:

se l'operaio lo ha ingannato nella stipulazione del contratto colla produzione di falsi certificati o libretti,

se l'operaio si rende colpevole d'un atto disonesto, di vie di fatto o d'ingiurie gravi in confronto dell'imprenditore o del personale dell'azienda,

se l'operaio cagiona loro deliberatamente un pregiudizio materiale durante o all'occasione dell'esecuzione del contratto,

se l'operaio viola il segreto di fabbrica,

se l'operaio compromette colla sua imprudenza, la sicurezza della casa, dello stabilimento ove lavora, e in genere in tutti gli altri casi, dove l'operaio manca gravemente alle obbligazioni relative al buon ordine, alla disciplina dell'azienda e all'esecuzione del contratto, salvo sempre il diritto dell'imprenditore agli eventuali danni e interessi.

Però il congedo immediato non potrà più darsi, allorquando il fatto che lo determinò, era a lui noto almeno da due giorni lavorativi.

(1) Richiamo qui le importanti sentenze del Collegio dei Probi-Viri di Milano, di cui ho già fatto e farò ancora parola.

#### Dimissione data dall'operaio.

Alla sua volta l'operaio può licenziarsi immediatamente, senza preavviso:

se l'imprenditore o quegli che lo rappresenta si rende colpevole, a suo riguardo, d'un atto disonesto di vie di fatto, d'ingiurie gravi,

se l'industriale solleva da parte de' suoi preposti, simili atti a riguardo dell'operaio,

se la moralità dell'operaio è messa in pericolo nel corso del contratto,

se l'industriale cagiona deliberatamente all'operaio un pregiudizio materiale durante e all'occasione dell'esecuzione del contratto,

se durante il corso del rapporto di servizio, la sicurezza e la salute dell'operaio si trovano esposti a pericoli che questi non avesse potuto prevenire al momento della conclusione del contratto,

e in generale, quando l'imprenditore manca gravemente alle sue obbligazioni relative all'esecuzione del contratto,

il tutto senza pregiudizio dei danni e interessi eventuali.

Ma anche per l'operaio la rottura immediata del contratto non può più avere luogo, quando il fatto determinante era noto allo operaio da almeno due giorni di lavoro.

Queste disposizioni hanno il carattere generale di rappresentare una sintesi delle consimili norme assai dettagliate di altre legislazioni troppo casistiche, come già osservai e di essere collegate in modo da potere rispondere alle esigenze di un adeguato regolamento dei rapporti interceduti tra l'imprenditore e l'operaio e colpire senza eccesso, ogni forma di mancamento dei reciproci doveri e riguardi. Per questo esse costituiscono un notevole progresso su quelle legislazioni.

Si intende che la risoluzione immediata del contratto nei casi sopra esposti tanto da parte dell'imprenditore quanto da parte dell'operaio, ha luogo indipendentemente da una pronunzia del magistrato.

Così si intende che se l'atto disonesto, le vie di fatto e l'ingiuria grave (espressione generica ed ampia, *contra ius*) fossero fatte ad una persona della famiglia dell'industriale e colla quale questi avesse vincoli bastevolmente stretti, si riterranno quei fatti disonesti, violenti, ingiuriosi, come conformati contro l'industriale medesimo e daranno ugualmente luogo all'immediata risoluzione del contratto di lavoro.

Il criterio di gravità delle mancanze a cui si accenna nella disposizione generale che chiude l'enumerazione dei casi specifici di rottura del contratto domina tutta questa materia e il legislatore belga ripete che la causa di rottura allegata deve sempre, per quanto sia appropriata, presentare un tale carattere di gravità relativamente alle particolari situazioni, nelle quali le parti possono trovarsi.

È importante per l'apprezzamento dal lato sociale e umanitario della legge belga rilevare che essa non volle seguire il sistema di alcune altre leggi e porre fra i casi legittimi di rottura immediata del contratto di lavoro :

da parte dell'imprenditore quello delle malattia *ripugnante* o *contagiosa*, o semplicemente *contagiosa*, osservando che quando motivi veramente seri imporranno di passar sopra a riguardi d'umanità, l'imprenditore sarà sufficientemente protetto dall'applicazione della *forza maggiore*, come causa di rottura immediata del contratto.



### Risarcimento dei danni.

La rottura illegittima del contratto di lavoro, deve naturalmente dar luogo al risarcimento dei danni ed è bene che i criteri per questi danni siano preventivamente stabiliti dalla legge per tagliar corto su infinite contestazioni ed esagerazioni in opposti sensi.

E l'art. 22 della legge belga stabilisce che se il contratto è concluso senza termine, la parte che lo rompe senza giusto motivo, omettendo di dare in un modo *sufficiente* (conveniente) il preavviso del congedo o prima del decorso del termine di preavviso, è tenuto di pagare all'altra parte una indennità eguale alla metà del salario corrispondente, sia alla durata del termine di preavviso, sia alla parte restante di questo termine. Indennità la quale non potrà sorpassare l'ammontare del salario medio di una settimana, a meno che una misura più elevata sia fissata dall'uso.

Ciò non ostante la parte lesa può reclamare danni e interessi che non saranno mai cumulati con l'indennità determinata dall'art. 22 (art. 23), quando però fornisca la prova dell'esistenza e dell'estensione del danno asserito.

Se il contratto è concluso a tempo o si tratti dell'esecuzione d'un determinato lavoro, e che le parti convengono una indennità per la rottura illecita del rapporto di servizio la stipulazione e l'ammontare dell'indennità sono reciproche, non ostante qualsiasi patto contrario (art. 24).

Questo articolo intese di togliere di mezzo quelle speciali convenzioni delle parti, stabilite dalla consuetudine, portanti una indennità fissa, oggetto di *forfait*, superiore quella indicata dalla legge medesima.

Colle parole: in maniera *sufficiente* (nel testo precedente esisteva la parola *regolare*) si intese rilevare l'importanza dell'applicazione dei principi generali di diritto comune e di togliere ogni dubbio sulla necessità del consenso esplicito e diretto dell'operaio. Anzi è ricordato nei documenti legislativi che lo emendamento in riguardo, diede luogo ad una viva discussione sul terreno dall'intervento delle collettività padronali o operaie, cioè dei sindacati professionali, nella conclusione e nella rottura del contratto di lavoro. Il contratto governato della legge speciale (fu detto nella relazione della sezione centrale) è essenzialmente individuale; non si concepisce punto allo stato attuale del diritto che il lavoro d'un operaio sia impegnato, senza la sua volontà e che l'assunzione dell'operaio sia imposta all'imprenditore, senza il consenso dell'operaio medesimo. E così dicasi della rottura del contratto. Ma è conforme al diritto comune potersi concludere e sciogliere un contratto di lavoro per mandato. Ma questo non è contratto solenne; è quindi miglior partito lasciare al giudice di apprezzare la serietà del modo di manifestazione del consenso dell'operaio.

#### **Ritenute pei salarii.**

Ogni indennità dovuta dall'operaio al principale per rottura del rapporto di servizio viene trattenuta sul salario (art. 25).

Questo articolo ha evidentemente lo scopo di mantenere l'eguaglianza delle parti.

Non è a temere che esso porti ad ingiusti trattamenti da parte dell'industriale, se si riflette che questi rimane esposto certamente alla responsabilità dei danni per l'illecito trattamento e vengono sempre in soccorso dell'operaio i principii generali della com-

pensazione, perchè l'imprenditore non potrà rivalersi sul salario che per le sole somme *liquide* che egli pretendesse, per esempio, dall'operaio per illegittimo abbandono del servizio. Quindi in sostanza il diritto comune costituisce un sufficiente mezzo preventivo degli abusi eventuali del principale in odio dell'operaio.

#### Cauzione.

Quando i prelevamenti sono fatti sui salari a titolo di cauzione delle obbligazioni dell'operaio, l'imprenditore sarà tenuto a depositarli, al nome dell'operaio, presso un terzo scelto di comune accordo, o in difetto d'accordo presso la cassa generale di risparmio e depositi.

Queste porzioni di salario non possono essere superiori ad un quarto del salario pagabile alle singole scadenze.

Pel solo fatto del deposito l'imprenditore acquista privilegio sulle somme depositate, per tutti i crediti risultanti dall'adempimento totale o parziale delle obbligazioni dell'operaio. Queste somme sono incedibili e impignorabili. Il terzo depositario è tenuto di consegnare queste somme rispettivamente all'imprenditore o all'operaio che ne domandi la restituzione, producendo l'autorizzazione dell'altra parte interessata, o in difetto di tale autorizzazione, un estratto della sentenza passata in giudicato, constatante il diritto della parte richiedente. Questo estratto sarà rilasciato gratis e senza spese e formalità di registro (art. 26).

Il legislatore belga non credette necessario di stabilire formalmente sull'esempio di altre leggi, l'obbligo della prestazione della cauzione da parte dell'operaio; ma si limitò a dettare la testè riferita disposizione per regolare gli effetti della cauzione medesima, ammessa dalla consuetudine.



Crede il legislatore belga che il deposito della cauzione presso la Cassa si possa fare in blocco dall'imprenditore, anzichè da ogni singolo operaio per suo conto, ma non esclude che le Casse possono convenire cogli operai singoli per un deposito particolare col rilascio di corrispondenti libretti.

La legge belga introduce una novità; contempla un caso speciale di violazione del contratto di lavoro, in confronto della donna.

La donna assunta in servizio come operaia ed alloggiata presso l'imprenditore ha diritto di troncare il contratto se la di lui moglie od ogni altra donna che diriga la casa all'epoca dell'assunzione in servizio viene a morire o si ritira.

Di questa disposizione, stabilita a favore della donna, per toglierla da una posizione imbarazzante, ella dovrà servirsi, senza alcun indugio, per non dar luogo ad inconvenienti di varie specie.

#### **Fallimento e insolvenza.**

I fatti di forza maggiore non producono la risoluzione del contratto, quando non fanno che sospendere momentaneamente l'esecuzione del contratto.

Il fallimento o l'insolvibilità dell'imprenditore non sono per se stessi fatti di forza maggiore che producano la risoluzione del rapporto di servizio.

Questa disposizione ha lo scopo di giovare agli operai e nello stesso tempo all'industriale. Ai primi affinchè il privilegio pel loro credito di salario non si limiti dalla massa dei creditori dell'industriale ai giorni nei quali prestarono effettivamente il lavoro; all'imprenditore perchè gli operai non abbiano nè interesse nè diritto di abbandonare bruscamente il lavoro, tanto più quando vi sono opere in corso di esecuzione.

#### Donna maritata e minorenne.

È troppo giusto che la donna maritata e i minorenni abbiano nel contratto di lavoro una posizione speciale (1). Di qui le disposizioni del capitolo IV.

Per la legge belga la donna maritata può assumere un rapporto di servizio mediante l'autorizzazione espressa o tacita del marito; al difetto di questa autorizzazione supplisce quella del giudice di pace, sopra semplice ricorso della donna preferibilmente sentito o chiamato il marito (art. 28).

Qualunque sia il regime matrimoniale, la donna può, senza il consenso e con esclusione del marito, e senza la di lui opposizione, esigere il suo salario e disporne per i bisogni della casa; disposizioni non applicabili, allorchè si tratti di guadagni provenienti da lavoro comune dei coniugi (art. 31).

L'opposizione del marito può essere fatta mediante l'autorizzazione del giudice di pace: è accordata sulla richiesta, anche verbale, del marito e deve essere menzionata nell'atto di opposizione.

Sino a decisione, il pagamento del salario non è più validamente fatto alla donna dalla data della notificazione dell'atto all'industriale.

L'opposizione può essere fatta senza autorizzazione del giudice, ma in questo caso, essa non produce effetto sino a quando il provvedimento che ne dichiara la validità non è notificato.

(1) Per la legislazione italiana la donna maritata si trova già in una condizione di uguaglianza, salvo per quanto riguarda la difesa dei guadagni propri e di quelli dei figli dalla disposizione del marito. Così anche per la nostra legge il marito ha la facoltà di rompere il contratto di lavoro a sensi degli articoli 130 e 131 del codice civile.

Gli strumenti di lavoro necessari alle occupazioni personali della donna e i mobili acquistati col salario non possono, senza concorso di lei, essere alienati a titolo oneroso o gratuito, locati o dati a prestito o a pegno dal marito

Gli strumenti di lavoro non possono essere staggiti che nei casi previsti dal codice di procedura civile. I mobili acquistati col salario della donna maritata non possono essere staggiti da parte dei creditori del marito, salvo che questi dimostrino che le somministrazioni di cui essi domandano il pagamento sono state richieste per i bisogni della casa (art. 33).

Il minore è capace di assumere un rapporto di servizio mediante l'autorizzazione espressa o tacita del padre o del tutore, mancando la quale vi può supplire quella del giudice di pace, sia d'ufficio, sia sulla semplice richiesta d'un membro della famiglia. Il padre o il tutore sono preliminarmente sentiti o citati; e il giudice ha il diritto di sentire l'avviso dei membri della famiglia.

I pagamenti del salario fatti dall'imprenditore al minore sono validi, salvo opposizione notificata dal padre o dal tutore (articolo 35).

Se l'interesse del minore lo esige, il giudice di pace può, o d'ufficio, o su semplice richiesta di un membro della famiglia, e dopo avere inteso e citato il padre e gli altri interessati, autorizzare il minore a disporre in tutto o in parte della sua mercede, o delegare un tutore *ad hoc*, sempre revocabile, incaricato di disporre di tale mercede pei bisogni del pupillo.

Queste disposizioni che favoriscono la posizione della donna e del minore nell'impiego della propria attività a beneficio loro e della famiglia, oltre che essere un atto di ben in-



tesa giustizia, sono anche un omaggio alle necessità della vita industriale e commerciale, la quale di frequente, specie nel mondo delle grandi imprese, impedisce e rende assai difficile l'accertamento delle condizioni di stato, di età e di famiglia delle donne e dei minorenni.

Tutti gli atti relativi alla procedura delle forme abitanti per la donna maritata e pei minori sono esenti da bollo e registro, salvo la citazione e sentenza che sono registrati gratis (art. 35).

Il quinto capitolo contiene le disposizioni addizionali, per le quali è stabilito che le norme degli articoli 29 e 33 sono applicabili ad ogni donna maritata che obbliga il suo lavoro personale (art. 38).

che le norme degli articoli 30 e 33 sono applicabili ad ogni mercede dovuta da un terzo alla donna maritata per il suo lavoro personale, quando questa mercede non sorpassa tremila franchi all'anno (art. 39),

che le norme degli articoli 35 e 37 sono applicabili ad ogni mercede dovuta da un terzo al minore pel suo lavoro (art. 40),

che i Consigli dei probi-viri (*prud'hommes*) e il giudice di pace in tutte le controversie relative all'opera, al lavoro e al salario che entrano nella loro competenza, possono autorizzare la donna maritata a stare in giudizio e nominare al minore un tutore *ad hoc* per supplire nell'istanza il tutore assente o impedito (art. 41).

Gli articoli 38, 39 e 40 realmente sono fuori dei termini della legge sul contratto di lavoro, al quale appartengono solo gli articoli 24 e 35 qui richiamati e qui estensivamente applicati solo per considerazione di ordine sociale e di convenienza pratica. Si volle cogliere l'occasione della legge sul lavoro per modificare le norme sulla capacità

giuridica della donna maritata e dei minori contenute nel codice civile, lasciando integro questo codice e per non turbarne l'ordine e l'armonia.

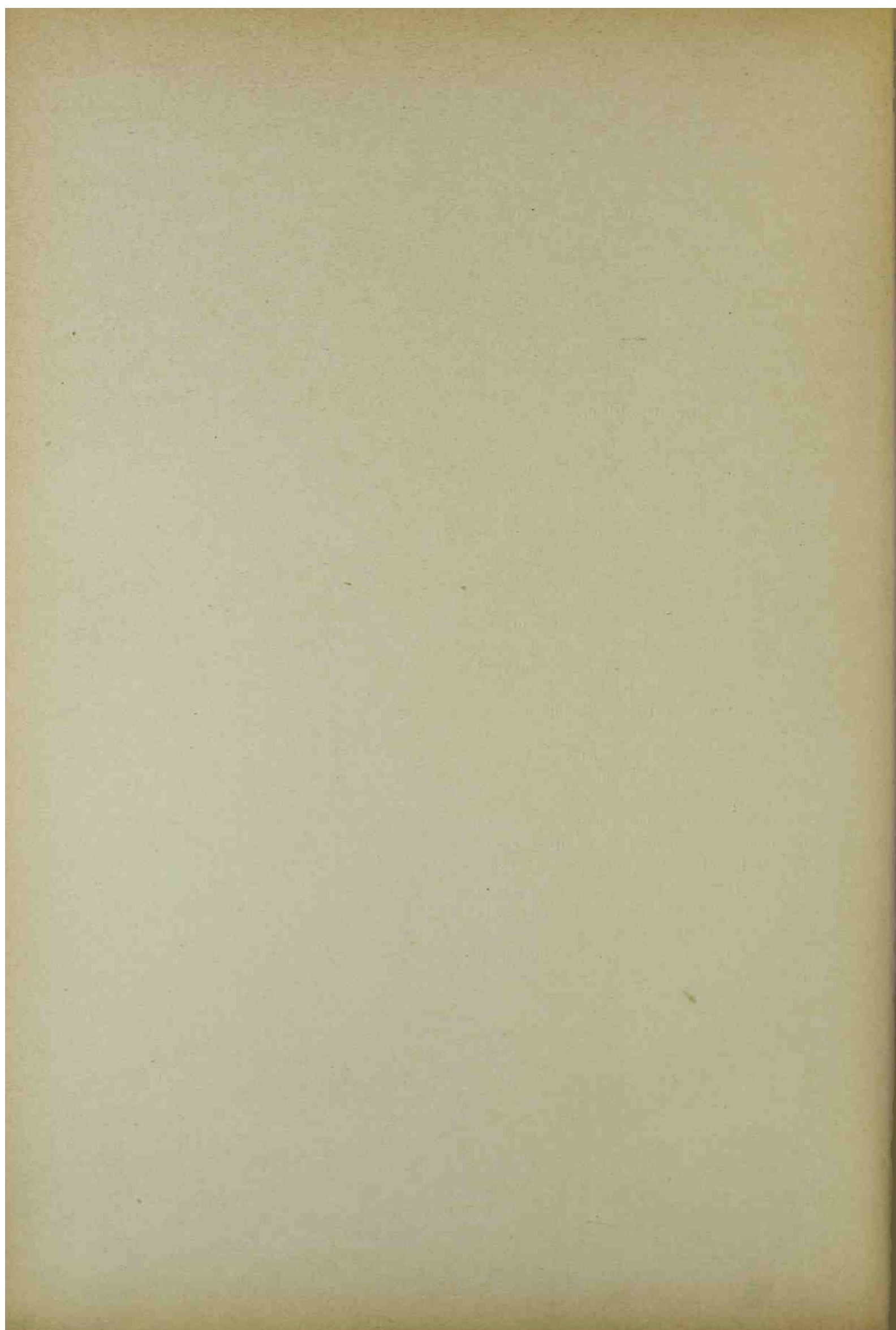
Quindi per effetto di queste disposizioni addizionali la capacità giuridica della donna maritata e dei minori resta modificata per qualsiasi contratto di lavoro, per qualsiasi forma di prestazione d'opera.

#### **Altre disposizioni.**

Il capitolo sesto ed ultimo contiene l'abrogazione delle disposizioni legislative anteriori e una disposizione transitoria del seguente tenore:

Durante l'anno che seguirà la promulgazione della legge, le sezioni competenti del consiglio dell'industria e del lavoro saranno chiamate ad elaborare un sunto delle consuetudini corrispondenti alle professioni che esse rappresentano e relative alla natura della mercede, al suo ammontare, al tempo, al luogo, alle condizioni del lavoro, alla durata del rapporto di servizio, all'obbligazione e al termine del congedo.

Così il legislatore belga iniziava la sua sapiente opera riformatrice sul contratto di lavoro con una inchiesta e la finiva colla preparazione di un codice delle consuetudini vigenti nel mondo dei lavoratori, dimostrando in tal guisa di volere mantenere per il successivo sviluppo della legge speciale sul lavoro quel metodo sperimentale, quell'indirizzo di osservazione che lo aveva preceduto per raccogliere e prepararne e purificarne il materiale.





---

## CODICI <sup>(1)</sup>

---

### CODICE CIVILE NAPOLEONICO.

La locazione d'opera è un contratto col quale una delle parti si obbliga di fare qualche cosa per l'altra, mediante una mercede fra esse convenuta.

Non definisce la locazione dei servizi domestici, però intitola una sezione: « *della locazione dei domestici e degli operai* ».

È sempre questione, come per tutti i codici, derivati dal napoleonico, se nella locazione delle opere si comprendano anche le opere intellettuali, liberali.

#### **Forma.**

Il codice napoleonico non ha disposizione sulla forma e sul perfezionamento della locazione d'opere, il che lasciò credere, e fu creduto sempre, che esso si rimetta alla libera contrattazione delle parti.

#### **Capacità delle parti.**

Così tace intorno alla capacità del locatore, dovendo quindi valere i principii ge-

(1) Si riscontreranno tanto in questa esposizione quanto nella successiva delle leggi speciali parecchie ripetizioni; ciò è una necessità dello scopo, per cui le esposizioni sono fatte, dovendo servire non a semplice notizia, ma per una conveniente comparazione, anche nell'economia generale della legge.

nerali. A complemento del codice civile provvedevano già parecchie leggi speciali. Così la legge 22 febbraio, 4 marzo 1851 relativa ai *contrats d'apprentissage* richiede pel minore espressamente il consenso del genitore o del tutore o, in difetto, della persona all'uopo autorizzata nell'interesse dell'apprendista, esigendo che il contratto sia sottoscritto dal di lui rappresentante.

In generale per la donna maritata si ritiene che abbia bisogno dell'autorizzazione maritale per locare la propria opera, essendo un atto di disposizione, eccedente la semplice amministrazione.

Lo stesso silenzio è serbato sulla capacità del conduttore; valgono i principii generali.

La donna maritata che ha l'amministrazione o il possesso della sua *dote*, in seguito a separazione di persona e di beni o di beni soltanto (art. 1449) o dei beni parafernali (art. 1516), è abile a stipulare l'opera degli altri a vantaggio della propria azienda. In quanto ai genitori e tutori validamente conducono le opere aliene nell'interesse dei loro figli minori e amministrati (articoli 389, 417, 461, 464, 465, 467).

Così gli amministratori dei beni altrui, marito, curatore dell'eredità giacente . . . e le persone giuridiche.

Vi sono leggi speciali che stabiliscono delle incapacità per chi voglia condurre i servizi altrui.

Dalla predetta legge sull'*apprentissage*, per esempio, si dispone che non può ricevere apprendisti minori il fabbricante che non ha ancora compiuti gli anni 21 (art. 4), nè donne minori il celibe ed il vedovo (art. 5), ed essere incapaci di assumere un apprendista quelli che hanno subito una condanna per crimine o per attentato ai costumi, ecc.

### Prova.

La prova del contratto è nel dominio del diritto comune, dopo che colla legge 2 agosto 1868 si abrogò l'odierno art. 1781 del codice del seguente tenore: « Le maitre est  
« cru sur son affirmation, pour la qualité  
« des gages pour le paimente du salaire,  
« de l'année delue, et pour les accomptes  
« donnés pour l'année courante ».

### Durata della locazione.

Il codice napoleonico pone espressamente il divieto assoluto dell'obbligazione indefinita della persona ancora nell'art. 1780. Tale diritto spiega efficacia su tutta la legislazione francese, come risulta dalla disposizione dell'art. 15 della legge 12 aprile 1803 sulle manifatture, fabbriche e luoghi di lavoro. Così va richiamato il disposto dall'articolo 15 della legge 9 luglio 1889, stabilente l'autorità della consuetudine, in difetto di prova contraria nelle controversie circa la durata della locazione dei domestici ed operai rurali. « La durée de louage des domestiques et des ouvriers aura être, sans  
« preuve de une convention contraire, réglee  
« suivant l'usage des lieux ». Segue la legge del 7 dicembre 1890 con la quale riparando all'eccessivo laconismo dell'art. 1780 e facendo tesoro delle decisioni della giurisprudenza, stabilì:

L'art. 1780 del codice civile è completato così: « La locazione di servizi, fatta senza determinazione di tempo, può sempre cessare per volontà d'una delle parti. Tuttavia, la risoluzione del contratto per la volontà d'un solo dei contraenti può dar luogo a risarcimento di danni ».

Ma i dubbi e le incertezze di prima non sono scomparse, perchè, come osservano al-



cuni autori, non si sa bene determinare in quali casi è riservato il risarcimento del danno. Ma si crede che tale risarcimento abbia luogo, quando la rottura del contratto per volontà di una delle parti sia appoggiata da motivi legali. Tale interpretazione ha seguito nella giurisprudenza francese.

#### Obblighi delle parti.

Il codice napoleonico nulla dispone circa gli obblighi spettanti al locatore di opere. Dalla dottrina e dalla giurisprudenza, amplificando la espressione *prestazione della propria opera*, si ritiene obbligato in massima il locatore a fare l'opera, in tempo utile, bene, a curare con la diligenza di buon padre di famiglia l'uso dei materiali che gli sono somministrati.

Nozioni particolari in argomento sono date dalla legge del 22 germinale anno XI (12 aprile 1803) e precisamente dal titolo III consacrato alle obbligazioni tra gli operai e coloro che li impiegano, di cui molte delle relative disposizioni sono tuttora in vigore; dalla predetta legge 22 febbraio 1851 *sull'apprentissage*. Sono imposti all'apprendista l'obbligo della fedeltà, dell'obbedienza, del rispetto, l'obbligo di lavorare nella proporzione della sua attitudine e delle sue forze, di riparare alla fine del tirocinio il tempo che non ha potuto occupare per malattia o per assenza; dalle leggi 15 marzo 1859, 21 e 26 giugno 1856, le quali hanno cura di accertare coi libretti operai il più fedele impiego delle materie di lavorazione; dalla legge 2 novembre 1892 sul lavoro dei fanciulli, delle minorenni e delle donne negli stabilimenti industriali, fissanti la giornata di lavoro, limitanti il lavoro notturno, prescriventi il riposo settimanale e festivo.

Per conoscere le obbligazioni del conduttore delle opere nel silenzio del codice civile, bisogna ancora ricorrere alla dottrina e giurisprudenza e alle leggi speciali predette. Le prime affermano come principali obbligazioni del conduttore, il pagamento della mercede convenuta, e l'apprestamento di tutti i mezzi da lui dipendenti, perchè il locatore possa rendere le opere promesse, a norma della convenzione.

Sul libretto dell'operaio il padrone deve indicare e riportare i conti del salario, rendere il libretto se l'operaio non è in debito, insieme ad un congedo portante quietanza liberatoria. L'atto relativo al tirocinio deve contenere espressamente l'indicazione delle condizioni di *alloggio* e di *vitto*, e stabilisce obbligazioni speciali per l'insegnamento-condotta dell'apprenditore da buon padre di famiglia; vegliare sulla condotta nei costumi dell'apprendista, impiegarlo nei lavori che appartengono all'esercizio della sua professione, mai al disopra delle sue forze, lasciargli il tempo necessario per compiere la sua educazione religiosa, ecc.

#### Esecuzione del contratto.

Per quanto riguarda i mezzi che hanno per iscopo di assicurare l'esecuzione del contratto, l'adempimento *specifico* della prestazione del promesso servizio in armonia alla regola *meno potest precise cogi ad factum* e ai mezzi sussidiari che intendono a questo scopo, guarentigie convenzionali e legali contro il locatore d'opera, clausole penali, ritenute, cauzioni, fideiussione, presunzione di pagamento e presunzione impropria, guarentigie convenzionali e legali contro il conduttore d'opera, caparra, fideiussione, privilegi, diritti di ritenzione, azioni dirette, il codice francese in parte ha disposizioni

*ad hoc*, e in parte mette a servizio del contratto e locazioni d'opere i principî generali.

**Competenza e giurisdizione per le controversie del lavoro.**

In quanto al fôro speciale esso è determinato dalle leggi 24 agosto 1790, tit. III, art. 10; 25 maggio 1830, art. 5; 22 germinale anno XI (12 aprile 1803) suindicato, 18 marzo 1806, dei decreti 11 giugno 1809, 3 agosto 1810 sul consiglio degli esperti (*conseil des proud'hommes*) riordinato successivamente dal decreto 27 maggio 1840 e dalle leggi 7 agosto 1850, 1° giugno 1853, 3 giugno 1864, 12 febbraio 1880, 17 novembre 1883, 10 dicembre 1884, dagli articoli 631, 634 codice commerciale, dagli articoli 806, 811 codice procedura civile.

Secondo la prima legge i giudici di pace conoscono delle controversie pel pagamento dei salari dei locatori, delle mercedi dei domestici, e dell'esecuzione degli obblighi rispettivi dei padroni e dei loro domestici e lavoratori, inappellabilmente fino a lire 50 ed appellabilmente qualunque sia il valore della domanda.

Per la seconda è estesa la competenza dei giudici di pace con appello fino a senza appello, per qualsiasi valore, delle contestazioni relative agli impegni rispettivi, dei lavoratori, a giorno, a mese, all'anno e di quelli che l'impiegano, dei padroni e dei domestici o delle persone di basso servizio, dei padroni e dei loro operai e apprendisti, senza che sia derogato alle leggi e regolamenti relativi alla giurisdizione dei *proud'hommes*.

Per la terza, si determina la giurisdizione secondo il luogo della fabbrica, e si stabilisce che gli affari di semplice polizia tra



gli operai e apprendisti e i manifatturieri, fabbricanti e artigiani, sono portati a Parigi davanti il Prefetto di polizia; negli altri luoghi davanti il Commissario generale di polizia, e se manca, davanti il Sindaco e gli Assessori; pronunciano senza appello le pene applicabili nei diversi casi, secondo il codice di polizia municipale.

La magistratura speciale istituita portata poi dalle altre leggi ha potere di conciliare o giudicare le controversie insorgenti nelle manifatture tra fabbricanti e operai, o tra gli stessi operai, a causa dei loro ripetitivi rapporti e giudica inappellabilmente entro il valore di 100 franchi e salvo appello per qualsiasi somma.

Per gli articoli 631, 634 codice di commercio i tribunali di commercio conoscono delle azioni tra *commessi* e *principali*.

Finalmente per detti articoli del codice di procedura civile il giudice dei rapporti nei casi d'urgenza, giudica delle controversie intorno alla risoluzione di un contratto di locazione d'opera fra *padrone* e *persona di servizio*, a proposito della tempestività o non di un congedo.

Per le cause risolutive della locazione d'opera il codice napoleonico non ha disposizioni speciali; ma conviene ricordare le leggi summentovate, e conviene ancora ricorrere alla legge sul contratto di *apprentissage*, contratto che si risolve di pieno diritto colla morte del padrone o dell'apprendista, colla loro assunzione al servizio militare, se sono colpiti ambedue da una condanna pecuniaria, ecc., per le giovani minorenni nel caso che va sposa, o un'altra donna di famiglia che dirige la casa all'epoca del contratto, venga a morte, contratto che può essere risolto su domanda della parte o di qualcuna di esse, nei casi

di inadempimento della stipulazione, di infrazione grave e abituale alle prescrizioni della legge, di mala condotta abituale da parte dell'apprendista, del tramutamento di residenza del padrone, di una pena grave, di maltrattamenti dell'apprendista.

## CODICE CIVILE GERMANICO.

### TITOLO VI.

5611-630.

#### **Del contratto di servizio.**

##### **Definizione, oggetto.**

Col contratto di servizio, quegli che promette servizio si obbliga a prestare i servizi promessi, l'altra parte si obbliga a corrispondere il compenso pattuito.

Oggetto del contratto di servizio possono essere servizi d'ogni specie — quindi tanto quelli degli operai di industria, dei domestici, quanto di quelli di un ordine *più elevato*, compensati con *emolumenti* fissi — insegnanti, precettori, impiegati privati, donne di compagnia.

##### **Corrispettivo.**

Il compenso si presume convenuto, secondo la natura e le circostanze del servizio. Se non è stabilito, si considera come pattuito, ove esiste una tariffa, mancando la quale vale l'uso.

Dunque convenzione presunta od espressa, tariffa, uso, servono a determinare un compenso e la sua misura.

##### **Prestazione personale.**

Nel dubbio l'obbligato alla prestazione di servizio deve prestare i servizi in persona;

la regola è quindi l'obbligo della prestazione personale dei servizi.

Così nel dubbio (e quindi di regola) il diritto ai servizi non è trasmissibile.

#### **Tempo del pagamento.**

Il compenso è posticipato, commisurato a periodi di tempo, deve pagarsi alle scadenze di questi periodi.

#### **M o r a .**

Verificandosi la mora del creditore nell'accettazione dei servizi, l'obbligato ad essi non perde il diritto al compenso per servizi non prestati in seguito alla mora, senza essere tenuto a prestarli più tardi, col l'obbligo però di imputare il valore di ciò che egli risparmia per causa della non prestazione di servizio e di ciò che con un altro impiego dei suoi servizi guadagna o tralascia maliziosamente di guadagnare.

#### **Impedimenti.**

L'impedimento dell'obbligato ai servizi per un tempo relativamente irrilevante, dipendente da un motivo personale, senza propria colpa, non toglie il diritto al corrispettivo, dovendo però imputare la somma, che per il tempo dell'impedimento, gli proviene da un'assicurazione contro le malattie e gli infortuni esistenti in base ad una obbligazione di legge.

#### **Obblighi delle parti.**

Oltre il pagamento del compenso, l'avente diritto ai servizi, trattandosi di un servizio duraturo, che impegna completamente l'attività professionale dell'obbligato, e per cui questi fu accolto nella famiglia, deve gli fornire, in caso di malattia, la necessaria cura e l'assistenza medica fino alla durata di sei



settimane, non oltre però la fine del rapporto di servizio, in quanto l'infermità non dipenda da dolo o colpa grave dell'obbligato ai servizi (animo deliberato o negligenza crassa).

La cura e l'assistenza possono fornirsi col collocare l'obbligato in un ospedale.

Le spese possono essere imputate nel compenso dovuto per il tempo della malattia. Denunciandosi per causa della malattia il rapporto di servizio, secondo il § 626 dall'avente diritto ai servizi, la fine del rapporto che ne risulta non è considerata.

L'obbligo dell'avente diritto ai servizi non ha luogo se alla cura o alla assistenza medica provvede un'istituzione di beneficenza o una assicurazione.

Altro obbligo principale dell'avente diritto ai servizi è di disporre e mantenere i locali, gli strumenti e gli attrezzi che egli deve provvedere per la prestazione dei servizi e di regolare i servizi da prestarsi sotto i suoi ordini e sotto la sua direzione *in guisa che l'obbligato sia difeso contro il pericolo per la vita e per la salute*, per quanto la natura dei servizi da prestarsi lo consenta.

Se poi l'obbligato ai servizi è accolto in famiglia, l'avente diritto ai servizi è altresì obbligato particolarmente di prendere per il locale di abitazione e di letto, per il mantenimento durante il tempo del lavoro e del riposo, tutte quelle misure e quelle disposizioni imposte dal riguardo alla salute, alla moralità e alla religione dell'obbligato, sotto pena del risarcimento dei danni.

Queste obbligazioni non possono essere anticipatamente tolte o limitate per contratto.

#### **Cessazione del rapporto di servizio.**

Il rapporto di servizio cessa colla decorrenza del tempo per cui fu contratto.

Se la durata del servizio non fu stabilita, nè può desumersi dalla natura e dallo scopo dei servizii, ogni parte può denunciare il contratto a tenore delle regole seguenti:

se il compenso è remunerato a giornate, la denuncia è ammessa ogni giorno per il giorno successivo;

se a settimane è ammessa per la fine di una settimana di calendario, dovendo aver luogo, al più tardi, nel primo giorno feriale della settimana;

se a mesi, è ammessa solo per la fine di un mese di calendario, dovendo aver luogo al più tardi, il quindici del mese;

se a trimestri, od a periodi di tempo più lunghi, la denuncia è ammessa soltanto per la fine di un trimestre di calendario e solo coll'osservanza di un termine di denuncia di sei settimane.

Cessa di essere il termine di denuncia regolato secondo la commisurazione del compenso, quando si tratta di un rapporto assunto per la prestazione di servizii di un ordine più elevato con emolumenti fissi, la cui attività di guadagno è dal rapporto di servizio completamente e principalmente impegnata, specie quella delle persone suindicate, insegnanti etc.

Il contratto può essere denunciato solo per la fine di un trimestre di calendario e solo coll'osservanza di un termine di denuncia di sei settimane, anche se il compenso sia commisurato a periodi di tempo più brevi di un trimestre.

Se il compenso non è commisurato a periodi di tempo il rapporto di servizio può essere denunciato ad ogni momento, salvo che si tratti di un rapporto di servizio che impegna complessivamente o principalmente l'attività di guadagno dell'obbligato, nel qual

caso devesi osservare un termine di denuncia di due settimane.

**Locazione perpetua.**

L'assunzione di un rapporto di servizio per la vita di una persona o per il tempo maggiore di cinque anni, non è nullo; solo può denunciarsi mediante preavviso di sei mesi, dall'obbligato dopo decorso il quinquennio.

**Tacita riconduzione.**

È ammessa la così detta tacita riconduzione. Ma il rapporto di servizio viene prorogato a tempo indeterminato, in quanto l'altra parte non vi si opponga senza indugio.

**Rottura.**

L'esistenza di un grave motivo autorizza la denuncia immediata del rapporto di servizio, eccettuato il caso, in cui si tratti di prestazione d'ordine più o meno elevato e di fiducia speciale con emolumenti fissi, anche senza un carattere di permanenza; allora non occorre l'esistenza del giusto motivo.

**Denuncia intempestiva.**

L'obbligato ai servizi può denunciare il contratto soltanto in modo che l'avente diritto ai servizi possa procurarsi questi altrove, a meno che esista un motivo serio per la intempestiva denuncia. Mancando questo serio motivo, la denuncia intempestiva obbliga al risarcimento dei danni.

**Indennità.**

Se dopo principiata la prestazione dei servizi viene denunciato, come ora si dispose, (§§ 626, 627) l'obbligato può pretendere una parte del compenso corrispondente alle sue prestazioni fino a quel momento.



Se egli denuncia senza essere stato indotto dal contegno dell'altra parte contrario ai patti, e se egli dia col suo contegno motivo alla denuncia dell'altra parte, non gli spetta ragione a compenso in quanto le sue prestazioni fino a quel momento non siano, in seguito alla denuncia, di alcun interesse per l'altra parte.

Se il compenso fu anticipatamente pagato per un tempo posteriore, l'obbligato deve restituirlo secondo il § 347, e così se la denuncia ha luogo in seguito ad una circostanza di cui egli non è tenuto a rispondere, secondo le prescrizioni sulla restituzione di un ingiustificato arricchimento.

Se la denuncia viene determinata dal contegno dell'altra parte contraria ai patti, questa è tenuta a risarcirgli il danno dovuto.

**Termine pel nuovo rapporto di servizio. —  
Certificato di servizio.**

Ma dopo la denuncia di un rapporto di servizio duraturo, l'avente diritto ai servizi deve accordare all'obbligato, a sua richiesta, un tempo adeguato per la ricerca di un altro rapporto di servizio, come deve, alla fine di un servizio duraturo, rilasciare all'altra parte un certificato scritto sul rapporto di servizio e sulla sua durata, e se l'obbligato lo richiede, estenderà il certificato alle prestazioni e alla condotta durante il servizio.

**Donna maritata.**

La donna maritata (G. 1358 codice civile) può liberamente locare l'opera propria personale; ma il marito può, senza l'osservanza di un termine di denuncia, denunciare il rapporto medesimo quando egli sia stato a ciò autorizzato, sopra sua istanza dal tribunale di tutela, autorizzazione che

il tribunale deve accordare se risulti che l'attività della moglie, pregiudica gli interessi matrimoniali. Ma tale diritto di denuncia è escluso se il marito ha assentito all'obbligazione e se il suo assenso fu, sopra istanza della moglie, sostituito dal tribunale di tutela. Il tribunale può fare questa sostituzione se il marito è da malattia o da assenza impedito di fare una dichiarazione o vi è pericolo nel ritardo o se il diniego dell'assenso si presenta come un abuso del suo diritto.

Sino a che è sotto la comunione domestica, non spetta al marito il diritto di denuncia.

L'assenso e la denuncia devono essere personali del marito. Si presume che gli utensili di lavoro appartengano alla moglie.

#### **Minorenni.**

Nessuna disposizione ha il codice civile circa la capacità giuridica dei minorenni pel contratto di lavoro; ma su ciò è da consultarsi la legge industriale che vedremo in appresso.

### **CODICE COMMERCIALE.**

Le disposizioni del codice civile germanico si completano con quelle del codice commerciale intorno ai *commessi*, agli *apprendisti* e agli *agenti di commercio*. — Lib. I, Sez. VI, VII (articoli 59-92).

#### **Commessi.**

Chi in un esercizio di commercio è, contro corrispettivo, incaricato a prestare servizi commerciali, deve prestare i servizi e può pretendere il corrispettivo conforme all'uso locale, quando manchino accordi e sull'assunzione dei primi e sull'ammontare dei

secondi; e mancando l'uso locale, si hanno come convenuti i servizi rispondenti alle circostanze.

#### **Obbligazioni.**

Il principale ha uguali obblighi dell'avente diritto ai servizi, stabiliti dal codice civile, e l'inadempimento di tali obblighi è soggetto alle stesse funzioni.

Il commesso è interdetto di esercitare un commercio e di fare pel ramo di commercio del principale, operazioni per conto proprio od altrui, senza il consenso del principale. Consenso che si ha come dato se il principale nell'assumere il commesso, sa che questo esercita quel commercio e non pattuisce espressamente che vi abbia a rinunciare.

#### **Indennità.**

L'inadempimento di quell'obbligo dà luogo a favore del principale al risarcimento dei danni, che può essere sostituito dal tenersi come fatti per conto del padrone, i servizi che il commesso ha fatti per conto proprio o dal versamento al padrone del corrispettivo ritratto da negozi fatti per conto altrui o dalla cessione della azione relativa.

#### **Regole comuni.**

Pressochè uguali disposizioni sono stabilite anche pei commessi relativamente al pagamento del compenso, agli impedimenti del servizio, alla denuncia del contratto, ecc.

#### **Termine speciale di denuncia.**

Ma se pel contratto si pattuisce un termine di denuncia più breve o più lungo, esso deve essere lo stesso per entrambe le parti, e non può essere minore di un mese, salvo che il commesso riceva uno stipendio di al-



meno cinque mila marchi all'anno o sia assunto per una sede commerciale posta fuori dell'Europa, o secondo il contratto il principale deve, nel caso che esso denunci il rapporto di servizio, sopportare le spese del suo viaggio di ritorno, e se il commesso sia assunto per aiuto temporaneo, a meno che il rapporto di servizio venga continuato per altri tre mesi.

#### **Rottura.**

Sono considerati come motivi gravi per la rottura immediata del contratto da parte del commesso, *in quanto circostanze speciali non giustifichino diverso giudizio* l'inabilità del commesso a continuare i servizi, la mancata corresponsione da parte del principale dello stipendio o del mantenimento, il rifiuto del padrone di adempiere agli obblighi relativi a quanto si attiene alla sicurezza e salute e mantenimento ecc. del commesso, la consumazione da parte del padrone di violenze o di gravi lesioni dell'onore o di disoneste pretensioni contro il commesso, o il rifiuto di tutelare il commesso contro somiglianti azioni di un altro addetto all'esercizio o di un membro della famiglia del principale.

Sono poi considerati motivi gravi in confronto del commesso pel suo immediato licenziamento, l'infedeltà, l'abuso di fiducia, l'esercizio del commercio del principale, l'abbandono senza permesso del servizio per un tempo relativamente notevole, o l'insistente rifiuto di adempiere ai suoi obblighi di servizio, l'impedimento di prestare i servizi provenienti da una ostinata malattia, da una pena privativa della libertà o da assenza di una certa lunga durata, o da un servizio militare, eccedente la durata di oltre sei settimane, la consumazione di vio-

lenze o di gravi lesioni dell'onore contro il principale o contro i suoi rappresentanti.

Ma se la denuncia del rapporto del servizio ha luogo perchè il commesso sia da disgrazia non dipendente da sua colpa impedito per un certo tempo di prestare i suoi servizi, conserva il diritto allo stipendio e al mantenimento, non oltre la durata di sei settimane.

#### **Certificato dei servizi.**

Il commesso ha altresì diritto al certificato della specie e della durata dei servizi prestati e, chiedendolo, all'indicazione della sua condotta e della qualità dei servizi.

#### **Divieto di concorrenza.**

La clausola di divieto di concorrenza è valida solo in quanto si contenga, quanto a tempo, luogo ed oggetto, entro i limiti, oltre i quali importerebbe un non comportabile impedimento dell'attività del commesso — limite massimo — tre anni dopo il servizio. Il patto è nullo, se all'epoca della sua stipulazione il commesso è minore d'età. È inefficace e cade col rompersi del contratto per la denuncia del rapporto di servizio, per la condotta del principale contraria al contratto, o perchè il principale denunci il contratto a meno che per la denuncia vi sia un motivo importante non dipendente da colpa del commesso o perchè nel tempo per il quale la limitazione dura, continui ad essere pagato al commesso, lo stipendio da esso ultimamente ricevuto. Se fu stabilita una penale a carico del commesso, il principale può pretenderla, con esclusione di qualsiasi altro maggior danno. Patti contrari a queste disposizioni sono nulli.

#### Apprendisti.

Molte disposizioni stabilite pei commessi in quanto ai rispettivi obblighi del principale e apprendisti, sono comuni con questi.

Il padrone è poi tenuto a procurare che l'apprendista sia ammaestrato nei lavori mercantili che ricorrono nell'esercizio di quel tal commercio; esso deve dirigere la istruzione dell'apprendista o direttamente o per mezzo di un rappresentante espressamente a ciò destinato; e l'ammaestramento deve aver luogo nell'ordine e nella estensione richiesta dallo scopo dell'istruzione.

Il padrone è tenuto a lasciare all'apprendista il tempo e l'opportunità occorrenti alla sua istruzione, per assistere al servizio divino nella domenica e nelle feste, e inculcargli l'amore al lavoro e i buoni costumi.

La durata del tirocinio si determina secondo il contratto, o secondo le ordinanze e gli usi locali.

Esso in quanto un più lungo tempo di prova non sia stato convenuto, può, senza l'osservanza d'un termine di denuncia, essere denunciato durante il primo mese dal principio. Un patto, per cui il periodo di prova abbia a durare più di tre mesi, è nullo.

Decorso il periodo di prova l'apprendista è soggetto alle disposizioni dei commessi, per la denuncia del contratto per la rottura ecc.

Senonchè come motivo grave per la denuncia dell'apprendista, è in particolare a riguardare anche la trascuranza del padrone dei suoi doveri verso l'apprendista in un modo compromettente la sua salute, la sua moralità e la sua istruzione.

Morendo il padrone, l'apprendisaggio può



essere denunciato entro un mese, senza la osservanza di un termine di denuncia.

L'apprendisaggio ha altri modi speciali di cessazione. Se dal rappresentante legale dell'apprendista o se è maggiorenne da lui stesso sia rimessa al padrone la dichiarazione scritta che l'apprendista passa ad un altro ramo di commercio e ad un'altra professione, l'apprendisaggio, se l'apprendista non venga dimesso prima, finisce dopo decorso un mese.

Ma se l'apprendista contro la fatta dichiarazione entra prima che siano decorsi nove mesi dalla fine dell'apprendisaggio, in un altro stabilimento di commercio come apprendista o come commesso, egli è tenuto a risarcire al padrone il danno derivatogli dalla cessazione del rapporto di servizio e con lui risponde il nuovo padrone o principale, che avesse conoscenza dello stato delle cose. L'apprendisaggio si può fare tanto verbalmente come iscritto, ma solo in questo secondo caso, verificandosi l'abbandono dell'insegnamento da parte dell'apprendista il padrone potrà far valere ragioni di danno.

Alla fine dell'apprendisaggio, il padrone deve rilasciare all'apprendista un attestazione scritta sulla durata dell'apprendisaggio, e sulle cognizioni ed attitudini in esso acquistate, come pure sulla sua condotta.

Non tutti possono assumere od avviare apprendisti, ma solo chi è in possesso dei diritti civili.

Una multa estensibile a cento marchi colpisce chi trascura i propri doveri verso lo apprendista e chi non essendo nel possesso dei diritti civili ammaestra o fa ammaestrare da tali persone apprendisti.

#### **Altri ausiliari.**

Riguardo alle persone, che nell'esercizio di un commercio prestano servizi diversi

dai mercantili, si sta alle disposizioni che regolano il loro rapporto di lavoro.

#### **Agenti di commercio.**

Gli agenti di commercio hanno una fisionomia speciale: non sono commessi, ma hanno uno *stabile* rapporto con quegli, che loro ha dato incarico di trattare affari in nome di lui

Sotto questo aspetto sono quindi *locatori d'opere*.

Il rapporto contrattuale fra il committente e l'agente di commercio, ove sia stato contratto per un tempo indeterminato, può da ciascuna delle parti essere denunciato per la fine di un trimestre di calendario coll'osservanza di un termine di denuncia di sei settimane.

Ma se vi sia un motivo grave il rapporto contrattuale può da ciascuna delle parti essere denunciato, sotto l'osservanza di un termine di denuncia.

#### **Mediatori di commercio.**

Anche i mediatori di commercio (Sez. VIII, 55, 93, 104) possono essere considerati locatori di opere, quando siano *stabilmente incaricati in base ad un rapporto contrattuale* per la trattazione di contratti di procacciamento, alienazione di titoli ecc.

#### **Procuratori e rappresentanti.**

Lo stesso codice di commercio alla Sez. V (§§ 48, 58) contempla i due istituti della *procura* e della *rappresentanza*. Ciò accenniamo solo per dimostrare come la legislazione germanica abbia cura di ben distinguere i mandatarî commerciali, i locatori d'opere propriamente qualificati, e quei locatori d'opere, che hanno un carattere misto

di mandato (agenti di commercio, mediatori ecc.).

#### Domestici.

È notevole l'influenza che il diritto germanico esercitò nella materia della locazione dei domestici. Il Leher (1) ha riassunti perspicuamente i principi prevalenti ammessi in quel diritto. I servizi dei domestici sono limitati, ora dalla convenzione, ora dagli usi locali e sempre dai bisogni del padrone e dalle attitudini del servo. I servizi devono essere resi non solo alla famiglia del padrone, ma ancora alle persone temporaneamente ospitate nella casa.

Il domestico è obbligato a risarcire il padrone da ogni danno a lui causato per propria colpa.

Il domestico può querelarsi delle ingiurie contro il padrone che gliele abbia recate; nè il padrone ha potere correzionale sul servo (salvo qualche eccezione). Possono tollerarsi nel padrone di fronte al domestico parole vivaci al di lui indirizzo, ma non manifestazioni aventi carattere ed effetti d'una diffamazione; nel qual caso esso ne è responsabile penalmente.

Per le malattie ordinarie la regola è che il padrone deve prestare al domestico le cure necessarie, sia in sua casa, sia in uno ospedale. Egli è tenuto a darne notizia alla famiglia o al tutore del domestico, perchè possa interessarsene.

Non si ammette che una malattia di corta durata autorizzi il padrone a fare una riduzione sulla mercede. Ma se la malattia si prolunga il padrone è tenuto di sopportare le spese, solo quando la malattia dipenda dal fatto di lui; nel caso contrario egli può trattenere una parte del salario,

(1) *Elements de droit civil germanique*, Pons., 1877.



e rompere il contratto, congedando il domestico.

Il padrone non è responsabile degli impegni assunti dal domestico in di lui nome, se non nei limiti nei quali, secondo le circostanze, si presume avere un mandato espresso o tacito del suo padrone, o se l'affare, in realtà, profitto a quest'ultimo.

I domestici godono di un privilegio pei loro salari insoluti; non per quelli accumulati e di comune accordo convertiti in credito a profitto del domestico.

Se la misura del salario non fu espressamente stipulata, esso è regolato secondo il corso ufficiale, in difetto secondo gli usi; se questi sono variabili è il servo che lo fisserà.

Il contratto si discioglie per la morte del domestico e per la risoluzione provocata dall'una e dell'altra parte secondo gli usi locali, o per la scadenza del termine.

Si discioglie anche per altre cause, stabilite dalle varie leggi.

La morte del padrone pure discioglie il contratto di domesticità.

Già fu notato che la condizione, a così dire, moralmente privilegiata dei domestici, a cagione della coabitazione col padrone e con la sua famiglia e imponente perciò una necessaria benevolenza verso il domestico, andò mano mano cessando col disgregamento della famiglia e col mutamento delle condizioni economiche; così i domestici vennero essi pure a trovarsi in uno stato molto incerto e punto favorevole alla continuità di un rapporto di servizio normale ed umano.

Da qualche tempo però è nata una speciale reazione fra i domestici medesimi, i quali aspirano come le altre classi di lavoratori, ad una elevazione morale, economica e organizzati essi pure si agitano per conseguirla.

Ma in quanto ai domestici di ordine, diremo, superiore, quali sono quelli che prestano la loro opera nella città, il loro elevamento dipenderà piuttosto dal mutamento che avverrà in un'epoca non lontana, e che già si inizia nei costumi e nelle abitudini delle famiglie, le quali per la istituzione dei servizi collettivi comuni per la somministrazione del vitto, per la polizia delle abitazioni, per altri rami e bisogni della economia domestica, si troveranno a non aver o ad aver minor bisogno di domestici, da loro dipendenti direttamente; e allora questi passati al servizio di aziende, acquisteranno una posizione più indipendente e più decorosa.

Questa osservazione vale per apprezzare esattamente il compito del legislatore di fronte ai rapporti contrattuali, determinati dalla locazione dei servizi domestici.

E così a poco a poco il contratto di domesticità perderà la sua fisionomia, scomparirà fors'anco, e in luogo di domestici, avremo commessi, impiegati addetti alle aziende che si assumeranno i servizi così detti domestici, come si assumono già quelli della somministrazione della luce, dell'acqua, del riscaldamento. Il carattere più elevato di *impiegati* si manifesta già in un altro ordine di locatori di servizio, come i custodi, i fattorini, i facchini e simili, perchè la maggior parte di essi sono alle dipendenze di pubblici stabilimenti, di aziende mercantili, e sono costituiti in società, le di cui amministrazioni ne assumono la sorveglianza e la direzione.

Ed anche in confronto di queste categorie, se muta in generale è la legge presente, una nuova legge riformatrice non avrebbe molto da dire, perchè salvo i principi e i dettami generali, i rapporti specifici derivanti dalle loro prestazioni, saranno gover-

nati o dai regolamenti di quelli istituti o dalle norme delle rispettive organizzazioni, crescenti a vista d'occhio sotto ogni forma.

## CODICE PORTOGHESE.

(1° luglio 1897)

### TITOLO VI.

CAPITOLO IV. — *Sezione I e Sezione VII*

(Articoli 1370 e 1430).

#### Definizione.

Il contratto di locazione di servizi comprende i servizi domestici, i servizi salariati, locazione d'opera (*entreprise*), la prestazione di servizi nell'esercizio delle arti e delle professioni liberali, i servizi dei vetturali etc..... il contratto di albergario, l'apprendisaggio.

È servizio domestico quello che una persona rende, per un certo tempo, ad un'altra *persona colla quale essa dimora*, mediante una retribuzione determinata.

#### Domestici.

Simile contratto concluso per la vita delle parti, o dell'una di esse, è nullo e può essere risolto, in ogni tempo, dall'una o dall'altra.

È retto dalle convenzioni delle parti, salvo le seguenti disposizioni.

In difetto di convenzione, se si tratta di servizio rurale, si reputerà stabilito per un anno, e per un mese se si tratta di altro servizio, salvo l'uso locale.

In difetto di convenzione sulla retribuzione che il servo deve percepire, varrà l'uso locale, secondo il sesso, l'età e l'impiego del servo.

Se il servo non è assunto per un determinato servizio, sarà tenuto ad ogni ser-



vizio comportabile colle sue forze e colla sua condizione.

Il servo assunto per un tempo determinato non può assentarsi nè rompere il contratto, senza motivo legittimo, prima della scadenza del termine convenuto.

Motivi legittimi: la necessità di adempiere ad un dovere legale compatibile colla condizione del suo servizio, il pericolo manifesto di un danno o di un male considerevole, l'inadempimento delle obbligazioni del padrone, l'impossibilità di adempiere ai servizi per malattia, il trasporto della residenza del padrone in un luogo che non conviene al servo.

Il servo che si licenzi per un motivo legittimo deve essere pagato di tutti i salari scaduti; invece il servo che abbandona capricciosamente il servizio non avrà diritto sui salari scaduti e non pagati per tutto il tempo convenuto.

Il padrone non potrà senza motivo legittimo licenziare il servo assunto per un tempo determinata, prima della scadenza di esso.

Motivi legittimi di licenziamento del servo sono: l'incapacità del servizio, per cui fu assunto, l'essere egli ozioso o malato o di cattiva condotta, il fallimento del padrone che rimane senza mezzi.

In mancanza di un motivo legittimo, prima della fine del termine convenuto, dovrà pagargli tutto il suo salario.

Obbligazioni del servo: obbedienza nelle cose lecite e non contrarie alle condizioni del contratto, impiegare nell'adempimento dei suoi servizi tutta la diligenza compatibile colle sue forze, vigilare sui beni del padrone ed impedire, quando può, che gli si arrechi alcun danno, risarcendo al padrone il danno che, per sua colpa, gli cagionò.

Obblighi del padrone: correggere il servo minorenne, come se fosse il suo tutore, indennizzarlo del danno recatogli per sua colpa, soccorrere e assistere il servo a di costui spese, se non può farlo per carità, quando cade ammalato e non può provvedere ai suoi bisogni e non ha famiglia nel luogo ove presta servizio o altre risorse.

Il contratto si risolve colla morte del padrone o del servo. Nel primo caso il servo avrà diritto al pagamento del salario scaduto e di quindici giorni di più, nel secondo caso gli eredi del servo possono ripetere i salari scaduti.

I legati fatti dal padrone a favore del servo nel suo testamento non si computano nei suoi salari, se il testamento non lo dispone espressamente.

Quando il servo domanda in giudizio salari dovuti e non pagati, la decisione dipende, in difetto di altre prove, dal giuramento del padrone (!!!)

La prescrizione è opponibile a domande di questo genere secondo i termini degli articoli 536, 537, vale a dire dopo sei mesi e dopo un anno.

Il padrone può dedurre dal salario del servo i danni, salvo il diritto a questi di opporsi a questa deduzione, se ingiusta. Se il padrone non fece tale deduzione nel pagare il salario, non avrà azione contro il servo che durante il mese da calcolarsi dall'allontanamento del servo o dalla scadenza del suo termine di servizio.

Il contratto di servizio di un minore non può essere stipulato che dalla persona che lo rappresenta; e quando manchi tale rappresentanza, se il minore non ha più di dieci anni di età se è un maschio, o non più di dodici anni, se è una femmina, il padrone non gli dovrà che gli alimenti; e se il minore

ha superato quetti limiti di età, il padrone si conformerà agli usi locali, relativi ai servi della sua condizione e della sua età.

#### Salariati.

Come ho detto il codice portoghese regola a parte la locazione dei servizi salariati, la quale consiste: nella prestazione che una persona rende ad un'altra, al giorno o all'ora, mediante una retribuzione fissa che si calcola al giorno o all'ora e si chiama salario.

L'impiegato salariato è tenuto a fornire il lavoro per il quale si è offerto, secondo gli ordini e sotto la direzione del suo principale. Se non soddisfa a queste obbligazioni, può essere congedato prima della fine del giorno, mediante pagamento del prezzo delle ore di lavoro che ha fatte.

Il principale è tenuto a pagare il corrispettivo pattuito, o alla fine della settimana, o alla fine di ciascun giorno, secondo il bisogno dell'impiegato.

Il prezzo del lavoro è sempre ritenuto pagabile in denaro, se il contrario non è pattuito.

L'impiegato assunto per un giorno, o per il numero di giorni necessario all'esecuzione di un lavoro determinato, non può, senza legittimo motivo, abbandonare il lavoro ed essere congedato dal principale prima del termine convenuto.

Nel caso di inosservanza di queste norme, l'impiegato perderà il suo salario scaduto e il principale dovrà pagare il prezzo intero del lavoro, come se fosse stato eseguito.

Se il lavoro convenuto per un numero determinato di giorni, o per il tempo che deve impiegarsi per un'opera, è interrotto per caso fortuito o forza maggiore, il prin-



cipale non sarà per ciò meno tenuto di pagare il prezzo del lavoro fatto.

#### **Arti e professioni liberali.**

Norme speciali ha la prestazione di servizi nell'esercizio di arti e di professioni liberali.

Gli onorari di coloro che esercitano le arti e le professioni liberali sono regolati dalla convenzione tra loro e quelli pei quali prestano la loro opera.

Mancando la convenzione, gli onorari saranno stabiliti dal tribunale, secondo gli usi locali. La misura stabilita secondo questi usi, potrà tuttavia essere modificata in ragione dell'importanza speciale del lavoro fatto, della estimazione di quello che l'ha fatto e delle persone per le quali fu fatto.

#### **Tirocinio.**

Nel contratto di tirocinio sono notevoli queste norme.

Può essere risolto ogni contratto d'apprendisaggio, per il quale l'apprendista sia assunto a lavorare per un tempo assai lungo, in modo che il valore del suo lavoro ecceda il doppio della remunerazione che avrebbe potuto ragionevolmente percepire dal principale, se lo avesse pagato in moneta.

L'apprendista non può essere, prima dell'età di anni 14, obbligato a lavorare più di nove ore, nè prima dei 18 anni più di 12 ore, nel giorno di 24 ore.

Il principale non potrà ritenere l'apprendista al di là del tempo stabilito nel contratto o nell'uso.

Se lo ritiene senza un nuovo contratto, sarà tenuto a pagargli il prezzo del suo lavoro.

**Privilegi.**

Coloro che lavorano per conto dell'appaltatore..... non avranno azione contro il committente che sino a concorrenza di ciò che questi deve a quello.

Se il committente ha anticipato, a favore dell'appaltatore, la scadenza del pagamento stipulato nel contratto, i venditori del materiale, come *gli operai avranno azione contro di lui*, per ciò che loro è dovuto dall'appaltatore, fino a concorrenza delle somme pagate in anticipazione (art. 1405).

**Ritenzione.**

Ogni imprenditore di un'opera sopra una cosa mobile ha il diritto di ritenzione sino a che sia stato pagato del prezzo del suo lavoro (art. 1407).

**CODICE FEDERALE SVIZZERO****DELLE OBBLIGAZIONI**

(24 giugno 1881).

**TITOLO XI.****Delle locazioni di opere.**

(Art. 338 - 349).

**Definizione.**

La locazione d'opere è un contratto per cui il locatore si obbliga a prestare dei *servizi personali* e il conduttore a pagare una mercede la quale si reputa tacitamente convenuta, quando le circostanze facciano supporre che senza di esso il locatore non si sarebbe obbligato.

**Prestazione.**

La prestazione deve essere personale, ove il contrario non risulti dal patto o dalle circostanze.

**Mercede.**

La mercede è dovuta soltanto dopo la prestazione, salvo che per patto o per uso il pagamento non debba essere anticipato o per rate.

**Sospensioni.**

Il locatore nella locazione a lunga durata, non perde il diritto alla mercede, quando per malattia, servizio militare od altri motivi consimili si trovi senza sua colpa impedito per un tempo relativamente breve di prestare l'opera propria.

**Obbligazioni.**

Se il locatore convive col conduttore, questi deve procurargli a proprie spese le cure necessarie e i soccorsi medici nel caso di malattia passeggera e non proveniente da colpa.

**Tacita riconvenzione.**

La tacita riconvenzione non ha luogo che per locazioni concluse per un anno o per un termine più breve, e non ha luogo che per un anno, se la durata del contratto fosse maggiore.

La mancata disdetta, stabilita da patto o dall'uso, produce la rinnovazione del contratto.

**Denuncia del contratto.**

Nelle locazioni per tempo indeterminato o determinabile dallo scopo delle opere, ciascuna delle parti ha la facoltà di denunciare il contratto nei termini stabiliti dall'uso e dalla legge.

Mancando e l'uno e l'altra, il contratto potrà farsi cessare alla scadenza di ciascun trimestre del calendario (31 marzo, 30 giugno ecc.) mediante preavviso di almeno sei



settimane. Se il cominciamento del contratto non coincide col principio di un trimestre del calendario la disdetta non potrà darsi la prima volta se non per la fine del prossimo successivo trimestre.

#### **Periodo di prova.**

Quando si tratti di artigiani e domestici, salvo patti od usi in contrario, le prime due settimane sono considerate come tempo di prova, nel senso che fino alla scadenza di questo tempo di prova, ciascuna delle parti può sciogliere il contratto col preavviso di almeno tre giorni.

#### **Locazione perpetua o lunga.**

Se la locazione d'opere è per la vita di uno dei contraenti o per una durata presumibilmente più lunga, può essere risolta in ogni tempo dal locatore, senza risarcimento, mediante preavviso.

#### **Rottura.**

Anche il codice svizzero volle riconoscere il diritto delle parti di chiedere per *gravi motivi* la risoluzione del contratto prima del termine. Ma lascia tali motivi all'apprezzamento del giudice secondo il suo prudente criterio, limitandosi a stabilire che se tali motivi consistono nella violazione del contratto da parte di uno dei contraenti, questi è tenuto al pieno risarcimento dei danni, e rimettendosi ancora al savio apprezzamento del giudice per la determinazione delle conseguenze pecuniarie d'una anticipata violazione, secondo le circostanze e gli usi locali.

#### **Scioglimento.**

Il contratto si scioglie per la morte del locatore; solo per quella del conduttore,

quando sia stato concluso essenzialmente in considerazione della sua persona.

#### Arti e professioni.

Le disposizioni sulla locazione dei servizi sono applicabili anche alle prestazioni richiedenti speciali cognizioni, un'abilità artistica od una coltura scientifica (opere liberali).

#### Pubblici funzionari.

Rimangono ferme le disposizioni del diritto pubblico della confederazione e dei cantoni per ciò che riguarda i pubblici funzionari ed impiegati e la legislazione federale vigente pel lavoro delle fabbriche.

Dunque chiaro è che il codice civile svizzero abbraccia nella locazione dei servizi, le prestazioni dei domestici e delle altre persone di servizio, degli artigiani e dei contadini, degli operai industriali, degli impiegati privati, degli esercenti arti e professioni liberali. Ne esclude apertamente i pubblici funzionari ed impiegati.

Offre eziandio la nota speciale che la risoluzione per gravi motivi non è di diritto, ma deve essere chiesta al giudice.

Il codice federale non ha disposizioni *ad hoc* per la capacità dei minorenni e delle donne nel contratto di lavoro, quindi bisogna avere riguardo alle regole generali degli articoli 30, 32, 34, 35, dello stesso codice *sulla capacità in genere a contrattare* e a parziali disposizioni del diritto cantonale; e cioè legge 20 marzo 1880 pel Cantone Ginevra, la legge speciale 3 agosto 1889 dello stesso Cantone *sull'emigrazione*, il codice civile del Cantone di Zurigo del 1887, il codice civile del Cantone Vaud del 1° luglio 1821, il codice civile del Cantone dei Grigioni del 1862.

In sostanza si richiedono le autorizzazioni e le notifiche.

## CODICE CIVILE RUSSO.

**Concetto.**

Locazione *personale* di servizio. Può aver luogo per servizi domestici, per i lavori dei campi, di mestieri o di fabbriche e in generale per ogni forma di lavoro o d'ufficio, non contraria alle leggi.

Le regole sopra la locazione degli artigiani e degli operai delle fabbriche si trovano nel codice industriale o nelle leggi sulle coalizioni.

Il codice civile e il codice di commercio pongono le regole generali.

Il codice civile sotto la denominazione di locazione *personale*, comprende non solo i contratti o impegni relativi ai lavori manuali, o materiali, ma ancora quelli che presuppongono in coloro che li prestano certe cognizioni e attitudini intellettuali, quali gli agenti di affari, gli industriali i precettori etc. e altre persone le quali assumendo un lavoro o accettando un ordine, applicano all'esecuzione di essi oltre il loro ingegno personale, il loro materiale e i loro operai; ma questi ultimi contratti possono rientrare talvolta nella categoria degli appalti.

**Minori.**

L'opera dei minori non può essere locata, senza l'autorizzazione dei loro genitori o tutori; le donne maritate senza quella del marito (art. 2202). E tanto gli uni come le altre devono prestare il loro concorso (art. 2203).

**Durata.**

La durata del contratto è determinata dalla convenzione delle parti, ma non può assumere un rapporto di servizio per un



tempo maggiore di cinque anni. Così è proibito di assumere un rapporto di servizio in pagamento di un debito di danaro e dei suoi interessi, se fatti i conti la durata di esso supera i cinque anni (art. 2205).

È proibito altresì di prendere e di tenere al proprio servizio delle persone senza scritto.

Se quegli che loca i suoi servizi è munito di un passaporto o di una autorizzazione temporanea, il contratto non varrà che per la durata della validità di quel passaporto e di quella autorizzazione, e sarà ridotta alla stessa durata se sarà stato stipulato per una maggiore.

Il termine pel quale deve compiere un lavoro affidato ad un artigiano è fissato di regola dalle convenzioni delle parti e in difetto dall'ufficio dei mestieri, per il tempo necessario in generale per l'esecuzione dei lavori analoghi (art. 2211).

#### Mercede.

Alla conclusione del contratto, le parti devono accordarsi sul prezzo (art. 2228).

L'agente di un mercante o d'un fabbricante può ricevere, in luogo d'un salario fisso, una percentuale del capitale a lui confidato o dei benefici realizzati per conto del principale (art. 2214).

Se il salario pagato à *maitre d'état* non è stato convenuto fra le parti e dà luogo a contestazioni, si applicano le regole prescritte all'art. 332 (app. du code industrielle, art. 2220).

Quanto al salario da pagarsi da un *maitre d'état* ai suoi operai o apprendisti, non può essere inferiore alla misura fissata dall'assemblea dei mestieri.

È espressamente interdetto ai proprietari delle distillerie di pagare i loro operai

in acquavite o in liquori, in luogo di denaro (art. 2222).

E si può aggiungere che l'art. 1359 codice penale punisce i proprietari di fabbriche di pagare i loro operai in derrate o in altri oggetti in natura; ed una legge del 10 giugno 1883 proibisce sotto pena di ammenda, di pagare in *coupons scaduti* o non scaduti.

Quegli che assume un rapporto di servizio, non ha diritto all'alloggio e al vitto, se non in caso di patto espresso (art. 2223).

#### Scrittura.

Il contratto di locazione dei servizi e quello di tirocinio devono, di regola, essere redatti per iscritto e vidimati da un notaio, o iscritti, dove non vi sia notaio, sui registri d'un mediatore (art. 2224); a questa regola fanno eccezione le locazioni dei domestici e degli operai, che possono aver luogo verbalmente, sulla sola presentazione del loro permesso di soggiorno (art. 2226), e le locazioni con *maitres d'étate* relativamente ai lavori compresi nella loro specialità (articolo 2227).

#### Prova.

Nei casi in cui il contratto deve essere fatto per iscritto, la prova testimoniale non è ammissibile, mentre lo è nei casi ove è ammessa la forma verbale. Ma avverte la dottrina, sulla scorta della giurisprudenza, che in questa materia la forma scritta non è mai richiesta a pena di nullità del contratto; e si ritiene da una parte che se il convenuto ha riconosciuta l'esistenza del contratto egli non può approfittare della mancanza d'uno scritto per sottrarsi alle sue obbligazioni, e dall'altra parte che il fatto stesso della conclusione del contratto

e le convenzioni delle parti possono essere provate non solamente dall'atto da esse sottoscritto, ma ancora con ogni specie di prova scritta, per esempio, di lettere, e da ultimo che non ostante la mancanza di scrittura, quegli che effettivamente rese dei servizi o ha compiuti lavori, che comportano secondo gli usi comuni, un corrispettivo, ha il diritto di ottenerne il pagamento, stabilendo, non importa in qual modo di prova, l'ammontare di ciò che egli reputa dovutogli.

#### **Obbligazioni.**

Il contratto si eseguisce osservando ciò che si è convenuto fra le parti (art. 2228). Il principale non è tenuto a pagare il salario stipulato se il locatore si è mostrato incapace di fare il lavoro promesso, se si rifiuta alle sue obbligazioni, se viola manifestamente il contratto, e per causa della sua negligenza reca un danno al suo principale.

Anche il codice russo (art. 2229) stabilisce che il principale deve trattare il locatore con giustizia e dolcezza, non pretendere da lui che il lavoro convenuto, mantenerlo nei casi in cui ne ha assunto l'obbligo.

In cambio, il servo, l'operaio, l'apprendista deve essere fedele, devoto e rispettoso, tanto verso il principale quanto verso la sua famiglia, e deve procurare di mantenere la pace nella casa. La legge raccomanda anche al principale a questo scopo, di evitare i motivi di malcontento e di querele reciproche (art. 2230).

Il locatore deve procurare, quando il principale gli ha dato una cosa a fare, di farla con diligenza, di risarcirgli ogni perdita e ogni danno (art. 2231); e gli è proibito di accettare e di eseguire, all'insaputa del principale altri lavori per altre persone. Se per



la sua negligenza reca un danno al principale, deve ripararlo immediatamente, o servirlo per un certo tempo di più, a titolo di risarcimento (art. 2233); ugualmente se egli disperde ciò che appartiene al principale, egli è tenuto ad indennizzarlo, senza pregiudizio del processo penale, se vi ha luogo (art. 2234).

Il principale non risponde delle offese e dei danni di cui il suo servo è l'autore, che quando il male fu recato per suo ordine; in caso contrario il suo servo può essere tenuto responsabile (art. 2235).

Le parti hanno l'obbligo di rispettare il termine convenuto. Quando il principale muore prima del termine, l'obbligazione del servo cessa se il contratto fu fatto a nome del principale, senza essere espressamente contemplati anche gli eredi suoi (art. 2238).

Se un operaio che fu pagato anticipatamente dal principale cade ammalato e non può lavorare sino al termine convenuto, è tenuto, dopo la sua guarigione di rimborsare una parte proporzionata di ciò che ha ricevuto e di lavorare dopo il termine per il principale per un tempo uguale alla durata della sua malattia.

Così se l'operaio fu cagione di danni e non può risarcirli in denaro (art. 2239).

#### **Impiegati ed agenti di commercio.**

I loro rapporti coi principali sono regolati dagli articoli 3 a 38 del codice di commercio, come il codice germanico, che ne prese l'esempio. Gli articoli 1 e 2 stesso codice dichiarano che in difetto di disposizioni speciali, varranno le regole del codice civile e gli usi di commercio.

Quelle disposizioni si applicano a tutti coloro che trattano gli affari commerciali altrui, o che sono semplicemente incaricati

dal principale di compiere certi uffici particolari entro un tempo determinato.

Gli impiegati o agenti di commercio si suddividono: in impiegati superiori, ausiliari e in generale personale inferiore. Compiono il loro ufficio conformemente ai patti del contratto di locazione, e possono inoltre essere muniti dal principale d'una procura o di poteri speciali.

#### Scrittura.

Assunzione di servizio, estremi, limiti, durata ecc., di questa, dipendono dalla convenzione e devono essere fissati in iscritto; in difetto di questo, o se esso nulla specifica intorno al salario e al vitto, il commesso non ha *ipso iure* il diritto di pretendere.

Quando un principale assume un personale superiore e che non si è fatto tra loro un contratto per iscritto, egli cade sotto il disposto del regolamento della patente del 1886; tuttavia i membri della famiglia menzionati sulla patente intestata al nome del capo di famiglia, possono conformemente al mandato ricevuto da quest'ultimo, e senza contratto speciale, occuparsi degli affari del suo commercio e compiere a questo riguardo le funzioni di commesso della prima e della seconda categoria.

L'atto contrattuale deve portare anche il cenno della lettura al commesso delle disposizioni legali in vigore sugli agenti di commercio; e può essere fatto per scrittura privata o per atto notarile; dove manca il notaio deve essere presentato ad un mediatore per essere trascritto nel suo registro.

#### Obbligazioni.

Le regole relative alle prestazioni e alle obbligazioni dei commessi sono assai minute

ed improntate nello stesso tempo ad un carattere di severità e di domesticità, e tengono pure contemporaneamente della locazione di opere e del mandato commerciale.

Molte di esse ricordano le regole relative alla locazione dei domestici. Alcune offrono particolare interesse, tanto più che anche da noi vi è un notevole movimento nella classe degli impiegati e commessi di commercio per avere regolati giuridicamente e stabilmente i loro rapporti col principale.

Le parti hanno facoltà di stabilire ciò che il commesso deve fare nella casa o nella bottega; ma in ogni caso, il commesso è obbligato a mantenere l'ordine e la proprietà nella bottega e nello studio (*comptoir*). Allo scopo di evitare contestazioni, il commesso non deve accettare dal principale nè denaro, nè merce, senza rilasciarne quietanza sopra un apposito registro, e d'altra parte, egli non deve nulla lasciare al principale senza una corrispondente quietanza. Se senza un'autorizzazione scritta, il commesso vende una merce con ribasso, egli può essere tenuto alla differenza, se compromette il credito del principale e non ne ottiene scusa, è passibile dei danni, senza pregiudizio della condanna penale.

Il commesso è tenuto a rendere conto anche delle sue operazioni; e lasciando la casa del principale deve farsi rilasciare un certificato a tale riguardo.

#### **Rendiconto.**

Il commesso non può liberarsi dall'obbligo del rendiconto al principale, nè questi della sua responsabilità legale incontrata per tutto ciò che il commesso ha fatto in virtù del mandato avuto e dei suoi ordini e a sua cognizione e col suo consenso, sotto il pretesto che il commesso agì per suo conto o per denaro preso a prestito.



I conti fra il commesso e il principale devono essere ultimati nel corso d'un anno; il conto del commesso deve essere prodotto durante un mese a partire dalla cessazione del suo rapporto di servizio, sotto pena di perdere reciprocamente la loro azione relativa alle contestazioni avvenute fra loro nell'intervallo del regolamento dei conti.

Se un commesso non presenta il suo conto annuale nel mese suddetto senza avere motivi validi di scusa, e di ciò il padrone si querela contro di lui, è condannato a pagare tutto ciò di che la parte avversa afferma essere egli debitore; salvo considerare come scuse valide una malattia grave, l'assenza dalla città, secondo le istruzioni del principale o dietro ordine del governo.

**Conseguenze dei mancati rendiconti  
e della mancata richiesta della mercede.**

Il principale che non ha ancora aggiustati i conti col suo commesso relativamente agli affari compiuti, e il commesso che non ha ancora citato il suo principale perdono rispettivamente il diritto di reclamare l'uno contro l'altro. Il commesso che non ha reso i suoi conti al principale e che non possiede il suindicato certificato, non può essere ripreso da qualsiasi altro principale nella stessa qualità.

Il commesso che, senza essere assente, lascia passare un mese senza reclamare la mercede, perde la sua azione. Quando il commesso fu assunto senza cauzione, il principale non può spiegare contro di lui azione che in ragione dei crediti derivati da un atto giudiziario o d'uno scritto autografo.

**Tirocinio.**

Queste stesse disposizioni valgono nel contratto di tirocinio e pei commessi di età

minore. Sono disposizioni speciali, certo non imitabili queste che rivelano, per così dire, la zampa del lupo. *Tutti i commessi ed apprendisti che non hanno l'età del discernimento, possono in caso di cattiva condotta, essere battuti colle verghe in casa, in presenza del principale e dei genitori (articolo 37).*

Il commesso di età minore e gli apprendisti non devono godere di credito nè avere merci a loro disposizione più di trenta rubli; in caso contrario il principale non ha diritto a rimborso.

Quando un giovanetto collocato a tirocinio ha per fideiussore suo padre o un congiunto e non ha meno di quindici anni, l'azione di rimborso è diretta contro il parente, se non ha quindici anni, nessuna garanzia vale e nessuna azione è ricevibile (art. 38).

#### CODICE CIVILE BALTICO.

##### Concetto.

Il codice baltico ha molte sagge disposizioni sulla locazione di opere, simili od analoghe a quelle raccolte nelle migliori leggi sulla materia.

Considera la locazione dei servizi in generale; quella dei domestici in particolare.

La prima ha una amplissima sfera, lavori di ogni specie, giornalieri, operai di fabbrica, guardiani, impiegati di commercio, contabili, artigiani, precettori. Il corrispettivo può consistere in denaro o altri utili, o in utili combinati col salario in denaro.

##### Obbligazioni.

Se il locatore ha promesso dei servigi a più persone in una volta, malgrado che non

poteva prestarli che ad una sola, egli deve prestarli a quella persona colla quale prima si impegnò.

Il locatore è responsabile dei danni, non solamente se non rende i servizi promessi, ma ancora se egli li renda male o goffamente, se ha guastato la materia che gli venne affidata o ha recato per difetto di sorveglianza, un danno agli animali che egli deve custodire, a meno che il male non sia da imputarsi a difetto di sorveglianza del principale.

#### Categorie speciali di locatori d'opere.

È interessante conoscere che le regole relative alla locazione dei domestici in particolare si applicano anche a queste categorie: cocchieri, palafrenieri, valletti di camera, cacciatori, giardinieri, cuochi, domestici, cuoche, istitutrici di fanciulli, cameriere, governanti di casa, camerieri e garzoni di caffè e di ristoranti, nutrici e infermiere, purchè gli uni o gli altri, siano assunti per un *servizio duraturo* e siano alloggiati e mantenuti nella casa del padrone.

#### Diritti e obbligazioni.

Nella conclusione del contratto dove vi è l'uso di dare arre, il contratto è obbligatorio appena sono state date e accettate. Se il domestico non si presenta il giorno stabilito è tenuto al risarcimento e il padrone può tosto risolvere il contratto e farsi restituire la caparra, salvo che il domestico fosse stato impedito da causa giusta. Lo stesso obbligo ha il padrone nel caso di ingiusto rifiuto a ricevere il domestico il giorno convenuto.



#### **Certificati di congedo.**

Nessuno ha diritto di prendere al suo servizio un domestico, altrove collocato, prima che non abbia ricevuto dai suoi precedenti padroni il certificato di congedo prescritto dalla legge; a più forte ragione gli è interdetto di indurlo di lasciare il servizio dei suoi padroni; ma questi divieti non hanno sanzioni (articoli 4142, 4190).

#### **Ulteriori obbligazioni.**

Se il domestico si mostra goffo e disobbediente, è tenuto di accogliere i rimproveri e non può querelare il padrone per oltraggio a motivo di espressioni dure usate a di lui riguardo. Il domestico non risponde delle colpe lievi.

Se non è nulla stipulato sull'ammontare del salario, il domestico è obbligato di accontentarsi di ciò che i padroni gli vogliono dare, purchè eglino non lo lascino in bisogno.

#### **Preavviso.**

È necessario il preavviso; mancando si intende continuativa la locazione.

#### **Scioglimento.**

Vi è un minuto esame delle cause di scioglimento del contratto specialmente per quanto riflette la colpa reciproca delle parti.

Se un mutamento sopravvenuto nella condizione della famiglia dei padroni li obbliga a congedare un domestico, avanti l'epoca convenuta, il domestico è tenuto a prestarvisi, mediante il pagamento del salario del termine necessario per il congedo, ma senza corrispettivo alimentare.

I motivi che autorizzano il padrone a licenziare il domestico valgono eziandio per

rifiutarsi di assumerlo a servizio e per ottenere il rimborso della caparra data.

#### Indennità.

Se, al contrario, il padrone licenzia il domestico o si rifiuta di assumerlo, senza seri motivi, gli deve, indipendentemente dal salario maturato sino a questo giorno, un mese di salario a titolo d'indennità. Se è il domestico che abbandona intempestivamente i padroni senza seri motivi, egli deve loro, a loro scelta o la continuazione del servizio durante il termine fissato dalla legge in materia di congedo, o il pagamento di un mese di salario.

### LEGGI INGLESI.

#### Concetto.

Le leggi inglesi contemplano sotto molti aspetti le convenzioni di lavoro. Sono oggetto di locazione le prestazioni personali e meccaniche, i lavori intellettuali, come di intendenti e segretari. Regolano i vari rapporti contrattuali tra padroni e servitori (Masters and servants) ammettendo diverse specie di locazioni di servizi — locazioni fra padroni e domestici dimoranti *intra moenia*, locazioni di artigiani e di operai rurali, contratto di apprendimento. Ora permettono il contratto verbale, ora esigono pel contratto di domesticità, la scrittura; se la durata è maggiore di un anno la forma verbale è acconsentita per la locazione a tempo indeterminato, e salvo la diffida per ambedue le parti.

#### Forma.

Non occorre che la scrittura sia pubblica od autentica, bastando che porti la firma dei contraenti; però la mancanza di essa

porta alla nullità del contratto, non sanabile nè dalla preventiva dazione di arre nè da parziale esecuzione.

#### Capacità.

Per la capacità dei contraenti sono applicabili le regole comuni; è richiesta nel contraente la capacità di obbligarsi; e così nell'*apprentissage*, il contratto va fatto col rappresentante del minore.

Le leggi inglesi (*commen lavv*, il *lord Tenterden act* (St. 9 Geo IV, C. 14); l'*Infants Relies act* del 1874 (37, 38 Vict. c. 62) sono assai rigorose nella protezione del minore.

Per la donna maritata le leggi del 1870, 1874, 1882 (*Married Women's Property acts*) affermano la sua capacità, rendendola abile a contrattare ed obbligare i propri beni, senza bisogno dell'autorizzazione maritale.

#### Durata.

Anche le leggi inglesi non proibiscono espressamente la perpetua durata di una locazione di servizi, ma quando un domestico li ha impegnati a tempo indeterminato, riducono la durata del contratto ad un solo anno, o al tempo voluto dagli usi locali.

#### Obbligazioni.

Le leggi inglesi ingiungono al locatore la prestazione personale delle opere promesse colla diligenza e nel tempo dovuto, conformemente al contratto ed agli usi locali, cui principalmente si rimettono.

#### Leggi industriali.

In quanto agli operai di manifatture e di fabbriche sono da consultarsi le leggi industriali note sotto il nome di *factorys acts*,



le quali hanno curato di impedire il *lavoro continuo*, fissando la giornata, imponendo riposo. Vedasi anche la legge 27 maggio 1878 (Inctory ond Worshop act. 41 Vict.) codificante la legislazione industriale.

#### Prestazioni ai parenti.

In tema di *prestazioni personali* può la mercede non doversi; per esempio, quando una persona rende i propri servizi ai suoi *prossimi parenti*, se manca il contratto che stabilisce il corrispettivo, questo non è dovuto, presumendosi in tal caso essersi prestata assistenza per *pura bontà e carità*.

#### Bevande spiritose.

Ricordiamo la legge 20 agosto 1883 (Payment of Wage in public houses Prohibition act. 1883) che vieta il pagamento del salario di un operaio in soddisfazione d'un debito di *bevande spiritose* apprestate da pubbliche case.

#### Guadagni della donna maritata.

La legge 1870 (Married Women Property act) vuole che i salari guadagnati dalla donna maritata, in qualunque impiego, professione o commercio, da lei esercitato indipendentemente dal marito, e tutte le somme che le provengono dall'impiego dei suoi talenti letterari ecc., debbano essere pagati a lei *personalmente* e dietro sua quietanza.

#### Responsabilità del padrone.

Il padrone ha l'obbligazione accessoria, per contratto, di rispondere delle promesse che si reputano assunte per conto di lui dal locatore di servizi, così il domestico che suole essere incaricato dal padrone di date commissioni, lo rappresenta per man-

dato presunto; quindi se il padrone usi far prendere delle merci a credito dal suo domestico, non può sottrarsi alla obbligazione di pagarne il prezzo ai terzi che lo hanno fornito.

#### **Truk - system.**

Tutte le leggi inglesi industriali (dal 1464 al 1883) ingiungono il pagamento in denaro dei salari, condannando la pratica odiosa del *truk-system*.

#### **Incoercibilità.**

Le leggi inglesi (specialmente tenere della libertà industriale) dichiarano con espresso precetto che il locatore di servizi mai può essere obbligato con mezzi coercitivi materiali e diretti all'adempimento specifico delle prestazioni; il domestico che si rifiuti al servizio promesso, non può patire la prigione nè è tenuto a fornire cauzione, non è passibile che di danni.

Quanto però agli operai speciali statuti provvedono ad impedirne l'arbitrario allontanamento dal lavoro.

#### **Protezione della libertà del lavoro.**

Il Conspiracy and protectio of Property act. (altri sulla cauzione e la protezione della proprietà) del 1875 (13 agosto) punisce la rottura di contratto da parte di individui impiegati da una autorità municipale, da una compagnia o da altra persona avente il dovere di somministrare il gas o l'acqua in una città o località, quando la probabile conseguenza della loro condotta fosse di privare quella città o località del gas o dell'acqua; punisce la rottura del contratto di locazione d'opere, che abbia per probabile conseguenza di mettere in pericolo la vita umana, di cagionare grave

lesione corporale ecc., e nettamente definisce e punisce l'uso della violenza, della intimidazione o di altri mezzi di coercizione della libertà individuale. Però ragionevolmente (come osserva l'on. Bertolini nel già da me ricordato e preziosissimo lavoro: *Il Governo locale inglese*, vol. II, pag. 25) riducendo la figura del reato di *conspiracy*, la legge stabilì che il concerto fra due o più persone per compiere qualche atto in relazione ad una questione di lavoro fra padroni ed operai non potesse essere punito, a meno che l'atto stesso non costituisca delitto se fosse commesso da una sola persona.

La seconda legge l'*Employers and Workmen act* (38 e 39 Vict. c. 90) tratta e regola come contestazioni meramente civili tutte le rotture del contratto di lavoro (cioè che già precedentemente avvertii), che non costituiscono reato in base a detto atto, rendendo quasi completa quella pacificazione nei rapporti giuridici tra il padrone e operai che il *Master and Servant act* del 1867, aveva in massima stabilito (1).

(1) Queste leggi sono state ricordate nello scritto recente: « *Questioni urgenti* » (Nuova antologia, 16 settembre 1901) dell'onorevole Sonnino il quale vorrebbe che servissero di norma per fare altrettanto in Italia, allo scopo di proteggere la libertà del lavoro e limitare razionalmente la libertà dello sciopero. Aggiunge l'onorevole Sonnino che queste disposizioni nelle varie forme di *picketing*, sono state anche meglio precisate dalla giurisprudenza; e sono notevoli per questo punto le sentenze di primo grado e di appello nella causa Lyons W. Wilching; le quali oggi fanno testo, poichè fu ritirato il ricorso che era stato prima presentato alla Camera dei Lords (febbraio 1900).

Ma conviene tenere presente la genesi storica di queste medesime disposizioni, perchè se ne valuti convenientemente l'applicabilità e la opportunità in relazione all'Italia.

La genesi storica di esse è messa in chiaro nel più volte ricordato studio dell'onorevole Bertolini sul Governo locale inglese.

Il Governo inglese dapprima avversava le *Trade-U-*



Questo atto è doppiamente importante perchè è dovuto alla potente organizzazione e propaganda della *Trade-Unions* e perchè è la più notevole riforma compiuta rispetto alla condizione giuridica dei locatori dopo l'abolizione della *Combination Lavv.* Per lo innanzi, in forza di una lunga serie di statuti, che sostanzialmente avevano riprodotte disposizioni dell'antica legislazione industriale, gli operai, i quali avessero abbandonato il lavoro con violazione del contratto di locazione d'opera, si trovavano esposti

*nions*; poi le tollerava. Ma ciò non solo appariva un'ingiustizia, ma come l'esperienza aveva dimostrato, incoraggiava le frodi e spingeva non di rado i membri di quelle associazioni a cercare di ottenere riparazione con mezzi violenti. Una legge del 1871 (34, 35 Vict. c. 31) ed una del 1876 (39, 40 Vict. c. 23) non soltanto dichiaravano pienamente legittimo lo scopo delle *Trade Unions*, ma le posero in grado di ottenere, con la registrazione, riconoscimento, protezione ed agevolanze legali, equivalenti a quelle concesse alle *friendly societies*. — Una legge del 1824 aveva abrogato la *Combination Laws* ed aveva comminate pene per determinati atti dichiarati contrari al libero impiego del capitale e del lavoro; ma dal silenzio serbato in proposito da quella legge i giudici si erano ritenuti autorizzati a condannare in base alla *common law*, gli operai per parecchi altri atti diretti ad influire collettivamente sulle condizioni della prestazione della mano d'opera, e ciò a titolo di conspiracy contro la libertà commerciale. Una legge del 1859 (22 Vict. c. 34) non aveva impedito che continuassero ad essere pronunciate più le condanne, le quali erano oramai in disaccordo coll'opinione pubblica. Nel 1831 un Criminal Law Amendment act. (34, 25 Vict. C. 32) aveva nuovamente disciplinato la materia, però non soltanto come un *contrappeso al riconoscimento* delle Trade-Unions; approvato quasi contemporaneamente, le sue disposizioni erano assai severe, e lasciavano adito ad essere estensivamente applicate.

A dare soddisfazione ai ragionevoli lamenti mirarono le due suindicate leggi del 1875. *Conspiracy and protection of Property act* e *Employers and Workmen act* le quali dunque, per quanto mitigate erano pur sempre ispirate dal concetto di servire di contrappeso al riconoscimento del *Trade-Unions*.

Quindi leggi dettate da diffidenza verso il movimento operaio, informate a certa tensione di rapporti fra lo Stato e le classi lavoratrici, non potrebbero essere adatte in un paese, dove lo Stato professa invece la massima fiducia verso le masse popolari.

ad esseri condannati al carcere fino a tre mesi, per sentenze inappellabili di un solo giudice di pace, mentre all'incontro i padroni rispondevano soltanto in sede civile delle violazioni di contratto, che alla loro volta avessero commesso. L'agitazione delle *Trade-Unions* contro siffatte ingiuste disparità di trattamento condusse all'approvazione dell'atto 30, 31 Vict. C. 141 il quale fece un assai notevole passo verso la pacificazione dei rapporti giuridici fra padroni ed operai nel deferire alla discrezione dei due giudici di pace (salvo appello alle *quarter sessions*) il determinare il compenso da pagarsi dalla parte, che mancasse ai patti contrattuali, ovvero l'ordinare che essa li adempisse o portasse cauzione di adempirli.

Rimane però ai giudici di pace il potere di pronunciare condanne di detenzione sino a tre mesi, quando ritenessero che la violazione di contratto fosse accompagnata da cattiva condotta, mali trattamenti, ecc.

#### Obbligazioni delle parti.

Le leggi inglesi dispongono sobriamente sulla responsabilità vicendevole delle parti nella locazione di servizi. Stabiliscono solo l'obbligo nel conduttore di dare una indennità di sussistenza che non suole eccedere un mese di mercede al locatore (domestico) licenziato intempestivamente; e d'altro lato riconoscono nel padrone il diritto di risarcimento di danni contro qualunque persona, che seducendo o maltrattando la domestica produce una interruzione di servizio, e permettono reciproca assistenza al padrone e al domestico nelle azioni giudiziarie contro i terzi.

Colla legge del 7 settembre 1877, successivamente confermata, si venne anche in confronto degli operai, a stabilire la respon-

sabilità del padrone pei danni derivabili da infortuni occasionati dalla propria colpa o da quella delle persone di cui deve rispondere.

#### Scioglimento.

In materia di scioglimento della locazione di servizio sono accolti i principi prevalenti nelle altre legislazioni. Nei *servizi rurali* però la locazione ad anno non può risolversi per recesso nell'intervallo, ma al termine dell'anno, mercè diffida, secondo gli usi locali, salvo irregolare condotta.

La morte del domestico scioglie il contratto. Se la locazione era stabilita ad *anno*, e con salario pagabile al termine di ciascun anno, gli eredi di lui non possono pretendere la rata di mercede proporzionale alla parte di servizi prestati, qualora la morte l'abbia colto nel corso dell'anno.

Ricorda qui la dottrina che grave è stato su questo punto la controversia nell'interesse dei domestici conviventi col padrone, e a largheggiare verso costoro, si decise spettare agli eredi una quota di salario, corrispondente al servizio prestato, se la locazione era a tempo indeterminato e portava reciproca facoltà di licenziamento (1).

#### CODICE AUSTRIACO.

##### Definizione.

Notevole per esattezza la definizione della locazione delle opere: « Se alcuno per una « determinata mercede in denaro si obbliga « a prestare dei servizi o ad eseguire un « lavoro, nasce il contratto di locazione e « conduzione di opere ».

(1) Statute of fraude 29 car. II. c. 3. 5. 4.  
Statute 4. Geo. IV. c. 34; 5 Geo. IV, c. 96; 10 Geo. IV, c. 52.  
Stat. 38. Geo II, c. 87. 56.



Non disciplina particolarmente la locazione dei servizi domestici, rimettendosi alle leggi particolari e agli usi locali.

#### Disposizioni particolari.

Consacra poi sagge prescrizioni sulla locazione degli operai, intorno la conclusione del contratto, le obbligazioni delle parti, la durata e i modi di estensione. (1151, 1160, 1162).

Non riproduce la disposizione generale dell'art. 1780 (1628 cod. civ. it.) codice civile francese, divietante le obbligazioni perpetue delle opere personali. Quindi varrà il principio generale della nullità della obbligazione fondata su *causa illecita*, contraria alla legge e al buon costume e all'ordine pubblico.

Stabilisce che è dovuta al locatore una conveniente indennizzazione pei servizi e lavori non eseguiti, se pronto a darvi compimento ne fu impedito da colpa del conduttore o per fatto avvenuto nella di lui persona, o in generale se sofferse danno per la perdita di tempo (S. 1155).

La perspicuità dei principi generali sulle obbligazioni dà modo di regolare anche i rapporti del contratto di lavoro, il quale poi ha la sua fonte principale nella nota legislazione industriale; ordinanza 20 dicembre 1859 completata dalle leggi speciali 15 marzo 1883 e 8 marzo 1885.

#### CODICE SPAGNOLO.

Per la sua data recente (1889) avrebbe potuto meglio disciplinare il contratto di lavoro, invece, come fu giustamente notato anche da altri, è in arretrato coi codici anteriori.

**Definizione generale.**

Contempla la locazione di *opere e servizi* (*del arrendamiento de obras y servicios*) (1583, 1587) col regolare con poche norme il servizio dei domestici e degli operai salariati. (*al servicio dei criados y trabajaderos asalariados*); esclude la locazione delle *opere liberali*; definisce il domestico « colui che è « destinato al servizio personale del padrone « o della famiglia »; l'operaio salariato quegli che loca la sua attività per un certo tempo o per una data impresa; lavoratori di fabbriche e artigiani.

Anche il codice spagnolo dispone il giuramento del padrone in causa col domestico, intorno alla quantità del salario, al pagamento delle mercedi dovute nell'anno corrente; *ma fa salva la prova contraria*.

Dichiara esplicitamente la nullità della locazione fatta per tutta la vita.

**CODICE CIVILE CHILENO.**

(Anno 1855).

**Minori.**

Il codice civile chileno ha questa disposizione speciale: riguardo ad impieghi pubblici il minore è reputato maggiore per gli atti relativi all'ufficio (art. 242).

**Donna maritata.**

La donna si presume avere l'autorizzazione generale del marito in riguardo alle sue opere personali, per tutti i contratti che vi si riferiscono se ella esercita pubblicamente una professione od una industria, come se direttrice d'un collegio, maestra di scuola, attrice, levatrice, albergatrice, nutrice fino a quando il marito non

dichiari la sua opposizione, la quale deve essere anticipatamente notificata al pubblico, e specialmente a chi contratti colla moglie (art. 150).

Ma l'opposizione non vale, quando la moglie siasi collocata come *nutrice*, finchè duri la necessità dell'allattamento.

#### Colpa lievissima.

Una particolare norma per regolare gli effetti della responsabilità civile fra le altre cose, contempla espressamente *la colpa lievissima* che attribuisce al debitore dell'obbligo, quando egli solo ne tragga vantaggi.

#### Scioglimento.

Contiene minute disposizioni su modi coi quali può risolversi l'arrendamento de *croïdos domesticos*.

Quando la durata del rapporto di servizio sia finita, nessuna delle parti vi potrà dar fine; ma se la cessazione intempestiva del servizio recherà grave incomodo al padrone, il domestico è obbligato, sotto pena di una indennità, a rimanervi fino a quando non sia sostituito.

La *malattia contagiosa* dell'altra parte pone fine al contratto; e così la inabilità del domestico impiegato nelle prestazioni del servizio, per oltre una settimana.

### CODICE CIVILE DELLA REPUBBLICA ARGENTINA. (Anno 1869).

#### Pagamento del salario.

Vuole espressamente che il prezzo della locazione sia pagato in denaro (art. 1623).



**Opere illecite e immorali.**

Se cadono in locazione opere illecite o immorali, non si dà azione al conduttore nè per costringere il locatore a prestarlo, nè per ripetere il prezzo che fosse stato pagato (art. 1626).

**Disposizioni speciali.**

Non ha molte disposizioni. Si rimette alle ordinanze municipali, alle leggi speciali di polizia, alle disposizioni relative ai maestri e discepoli, a quelle del codice di commercio.

**Donna maritata.**

Per la donna maritata ha una identica disposizione a quella del codice civile chileno.

**Minori.**

Prevede il caso di *minori di quindici anni*, i quali ricevuti in casa di una persona, le possono prestare dei servizi, stabilisce come possa renderli il pupillo al tutore e dispone che in tali ipotesi chi riceve i servizi non ha obbligo di pagare alcun salario, intendendosi ricompensati col vitto ed alloggio.

**Ritenzione.**

Ammette espressamente il diritto di ritenzione dell'operaio, concretantesi nella facoltà concessa al detentore di una cosa alienata, « para conserva la posesion de ella Casta al pagade lo que es debido per rason de essa misura cosa (art. 3139) ».

**CODICE DEL MESSICO.**

Il codice civile del Messico ha minute disposizioni ed ha molti caratteri comuni col codice civile portoghese.

## ALTRI CODICI.

Nulla di speciale presentano i codici civili dell'Uruguay, del Guatemala, e altri codici.

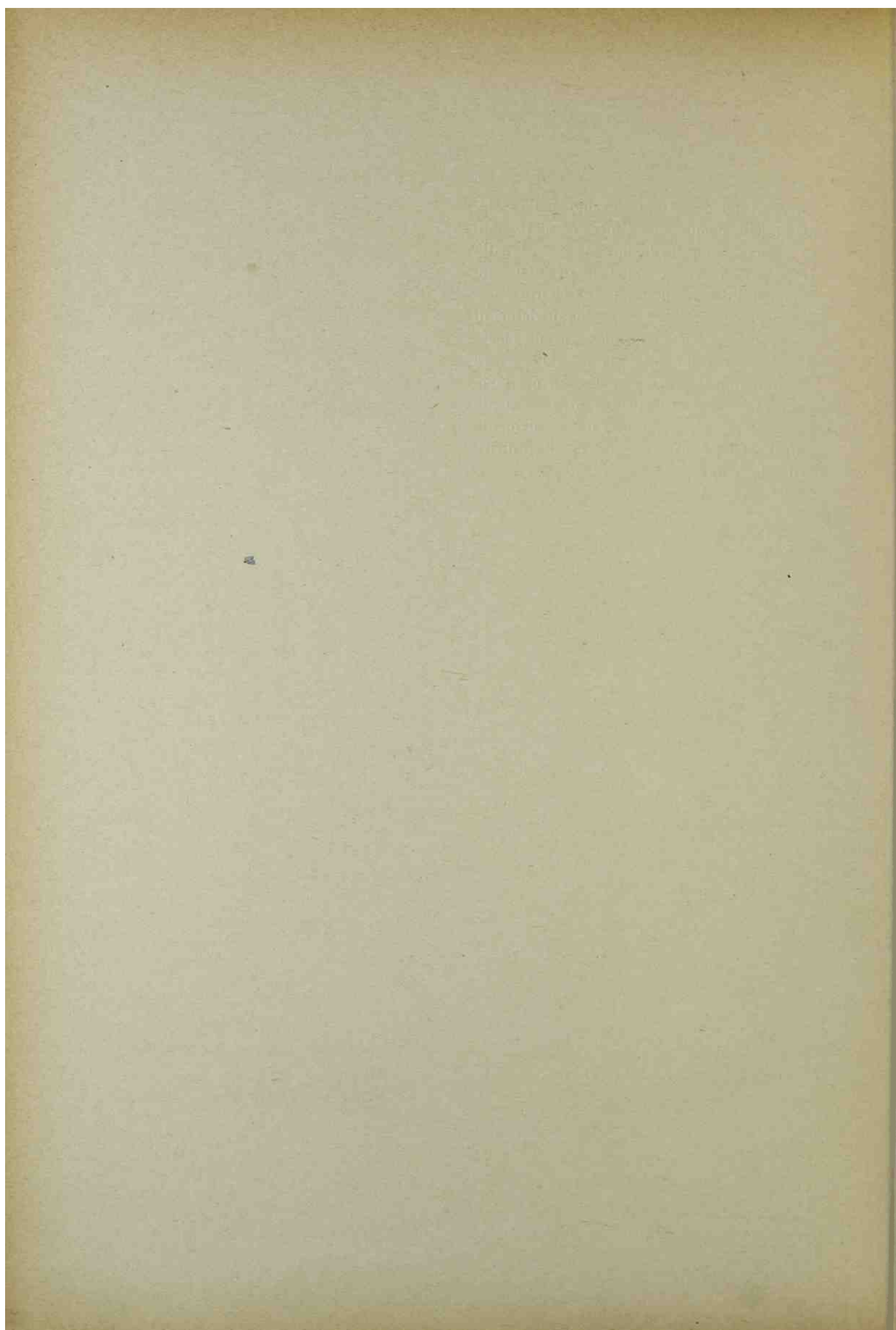
**Considerazioni generali sul carattere dei codici.**

In generale i codici che ho passati in rassegna nella parte relativa alla locazione delle opere hanno il carattere comune di abbracciare nelle prestazioni anche quelle di natura più elevata, di occuparsi con particolare cura della locazione dei servizi dei domestici, del contratto di apprendimento, dove hanno norme dettagliate sugli obblighi rispettivi delle parti, di occuparsi assai meno delle prestazioni degli operai della campagna e delle industrie, per le quali solo pochi codici si rimettono alle leggi speciali che per compenso, specie per gli operai industriali, sono dense di norme e di regole.

Tutti o quasi tutti rendono necessario di ricorrere ai principi generali per regolare certe materie, come quella della capacità delle donne maritate e dei minori, del consenso, dell'illeceità dell'obbligazione, ecc. In sostanza se hanno l'impronta di equità e di umanità, salvo certe isolate disposizioni, che rammentano il tempo della schiavitù e che sono detriti storici rimasti nella evoluzione della coscienza giuridica e delle leggi di giustizia, fa difetto quella dello spirito di modernità e di socialità, il quale invece risalta nelle leggi speciali relative agli operai delle industrie. Vi è in essi in genere troppo accentuata la separazione tra l'ambiente domestico e l'ambiente sociale, mentre pare che fra le note dominanti di una legge organica completa del contratto di lavoro, vi debba essere quella di rispecchiare, di ripro-

durre in modo esatto e continuo quello scambio, quella comunione d'idee, di sentimenti, di principî, di criteri che esiste in realtà fra di essi e che produce la graduale fusione di tutte le molteplici categorie e sottocategorie, specie e sottospecie di datori di opere e di servizi nell'unica grande classe dei lavoratori. Ed il legislatore deve avere appunto questa vista complessiva dei lavoratori, per potere soddisfare adeguatamente e razionalmente al bisogno del regolamento giuridico delle loro attività, dei loro diritti e dei loro doveri.





---

## LEGGI SPECIALI

---

Alcuni paesi hanno adottato il sistema di regolare il contratto di lavoro colle sole disposizioni generali del codice civile, altri quello di porre nel codice le norme generali, fissando poi in leggi e regolamenti speciali le norme per gli operai e per gli stabilimenti di lavoro; altri finalmente si attennero esclusivamente al sistema delle leggi speciali.

Il secondo sistema però è prevalente. Ma anche nei provvedimenti legislativi che vi corrispondono, le leggi speciali, o la legge speciale, contiene pur sempre norme generali che costituiscono nella maggior parte una amplificazione di quelle sancite nel codice generale.

Alcune delle leggi o regolamenti che disciplinano l'esercizio degli stabilimenti industriali e la condizione degli operai che vi sono addetti assumono tale contenuto e tale estensione da costituire veri codici industriali, come p. e., le ordinanze industriali della Germania e dell'Austria.

Quindi abbracciano tutte le materie, tutti gli oggetti, tutti i rapporti che entrano a costituire la vita e lo svolgimento di una azienda industriale; prevenzione, sanità, lavoro delle donne e dei fanciulli, ore di lavoro, riposo settimanale, pagamento dei sa-

lari, regolamento di officina, obbligazioni delle parti, licenziamento degli operai, istruzioni, ecc.

Altri paesi invece hanno regolamenti industriali più brevi e più semplici e provvedono mano mano con distinte leggi e ordinanze a soddisfare le esigenze di un razionale e progressivo ordinamento industriale.

Nella disciplina di tutto questo mutevole, irrequieto e crescente mondo operaio i lavoratori delle officine sono i preferiti; minori e più rare cure hanno i lavoratori dei campi.

Dire quali di questi vari metodi e criteri sia migliore è cosa quasi superflua, nè sarebbe in ogni caso utile, perchè ciascun Stato anche in questa materia si conforma alle condizioni e circostanze particolari in cui si trova, e quindi non riesce possibile trarre delle deduzioni e dei criteri generali nè sotto l'aspetto giuridico, nè sotto l'aspetto politico.

Per esempio, vediamo Stati politicamente non troppo evoluti, come la Russia, la Germania, l'Austria, possedere una legislazione operaia assai più avanzata in confronto della Francia e dell'Italia, rette a democrazia. Solo note generali, comuni si possono cogliere in questo movimento legislativo. Tutti gli Stati sono irresistibilmente tratti a mettere da banda ogni questione teorica sullo intervento o non intervento dello Stato, e sui limiti di tale intervento nei rapporti tra capitale e lavoro e ogni discussione tra socialisti (o della cattedra o collettivisti) e individualisti, troncano ogni indugio e si affrettano a studiare, a provvedere al regolamento di quei rapporti, in un modo più o meno ampio, più o meno organico e completo, o in una volta sola con un codice industriale, o in più volte con frammenti di leggi, secondo che, ripeto, è indicato o



voluto dalle condizioni e circostanze del momento.

Anche gli Stati come la Spagna e il Portogallo, più ritrosi a questo movimento, mostrano almeno una certa buona volontà coll'istituire commissioni che studino i mezzi atti a migliorare le condizioni degli operai. L'Inghilterra e la Germania sono a capo di questo grandioso movimento regolatore del lavoro che non ha tregua, ma anche tutti gli altri Stati, meno pochi immersi nella più apatica indifferenza, assecondano questa tendenza irresistibile.

Anche gli Stati che hanno le migliori leggi del lavoro danno opera continua e minuta a perfezionarle, per modo che le leggi si succedono alle leggi, e per creare la norma regolatrice definitiva bisogna confrontarle, integrarle le une colle altre, e quelle che seguono non sono solo un completamento di quelle che precedono, ma non di rado ne sono una correzione. Il più delle volte si è incominciato con una piccola legge parziale per un determinato caso, per un solo bisogno; ma essa non segnò che la prima tappa di un cammino lungo e difficile che poi s'intraprende, avvicinandosi sempre più alla meta. Le stesse leggi più elaborate, più maturate lasciano ancora aperta la via al perfezionamento ulteriore e indicano esse stesse i mezzi per attuarlo.

Primo fra tutti quello di lasciare ampie facoltà discrezionali di modificazione al potere esecutivo, affinchè esso abbia modo di regolare convenientemente i casi eccezionali, ed imprevisti ad evitare la *summa iniuria* di una applicazione eccessiva e inopportuna.

In ciò nulla si ha di straordinario, perchè il processo legislativo è così e non può essere diversamente. Ma non tutti lo credono a riguardo del legislatore italiano, il

quale poi si trova di fronte ad un'altra difficoltà assai grave, non essendosi ancora ben determinata quella *media opinio*, che è condizione essenziale per una opportuna e stabile riforma legislativa del contratto di lavoro; riforma che, specialmente nel campo dei lavoratori, molti chiedono di fronte ad un maggior numero, che teme da essa una diminuzione di libertà.

Ciò che importa a conoscersi delle leggi speciali industriali al fine della presente memoria riguarda l'economia e le disposizioni generali di esse. Mi limito alle principali degli Stati europei, salvo qualche eccezione.

Tutti gli scrittori che si sono occupati di queste leggi hanno accennato alla lotta vivissima impegnata nelle assemblee legislative degli Stati intorno ai progetti di queste leggi.

Vinse il principio dell'intervento dello Stato anche nei rapporti secondari. Però le leggi che lo ammettono proclamano come massima la libertà delle convenzioni. Non si può dimenticare, per averne un qualche freno, l'osservazione colla quale Jacques Dumas, non senza una certa amarezza, chiude le aggiunte all'opera del Leher sugli elementi di diritto civile inglese. Ricordato il *Conciliat act* del 1896 (59 et 60, Vict. ch. 30) col quale si compie la serie degli atti costituenti il giudizio arbitrale nelle contestazioni collettive fra operai e padroni, soggiunge :

« Vi ha luogo a rilevare che nel modo col quale l'autorità arbitrale determina un salario obbligatorio per le parti in causa, la locazione dei servizi può trovarsi retta da un'altra legge oltre quella della libera convenzione. »

In questa rassegna si toccano non poche questioni che nel nostro paese hanno su-

scitato e suscitano viva discussione, ma che presso gli altri Stati hanno ormai cessato di essere oggetto di disputa e sono entrati negli ordinamenti vigenti.

Alludo al riposo festivo, alla limitazione della durata del lavoro, alla personalità civile delle associazioni operaie e di resistenza, alla conciliazione e all'arbitrato, alla repressione degli attentati alla libertà del lavoro e della industria. La stessa rassegna mostra che molte cose le leggi estere ci insegnano soprattutto nel campo industriale, perciocchè nel campo del lavoro agricolo, l'Italia si trova in tale speciale condizione, da dovere essa stessa e di sua iniziativa e alla stregua dei suoi bisogni provvedere quasi *ex novo*.

Parecchi degli Stati che hanno il migliore ordinamento industriale (parto sempre dal punto di vista giuridico) ci offrono però alcune istituzioni che non sarebbero adatte all'Italia, quali gli ordinamenti corporativi dell'Austria, dell'Impero Germanico, dell'Ungheria, quantunque diversi dagli antichi.

Così dicasi della eccessiva regolamentazione dei rapporti tra principali e operai e di altre materie non secondarie della legislazione del lavoro.

Nella parte relativa alla legislazione inglese ho dovuto fare uno sforzo non comune per trattenermi dall'espore anche le leggi e le istituzioni che riflettono piuttosto il campo sociale economico e amministrativo, che il campo giuridico dei rapporti del lavoro. Imperocchè in quel singolare paese l'evoluzione sociale è così armonica, così logica e penetra così profondamente in tutta la struttura e la compagine dello Stato, che si riesce a mala pena a distinguere le nozioni, le istituzioni e le forme giuridiche da tutte le altre.

La migliore conferma di questa nota ca-



ratteristica della civiltà e della legislazione inglese ci viene offerta dall'opera più volte ricordata dell'onorevole Bertolini, il quale nell'esporre la genesi, la struttura, lo sviluppo, le vicende del *Governo locale* inglese è tratto ad occuparsi di tutte le forme, di tutti i principii, di tutti gli aspetti, di tutti i movimenti, di tutti i progressi della vita inglese. E veramente da invidiarsi questa fibra della moderazione, della equità, della legalità, della progressività che fa eccellere sopra le altre l'Inghilterra, e che dà o almeno dovrebbe dare la sola ragione dell'interessamento generale, appassionato per le sue leggi e per le sue istituzioni.

La storia delle rivendicazioni e delle istituzioni delle classi operaie inglesi offre anche fecondi esempi per quanto riguarda la questione del miglioramento dei lavoratori della campagna non solo, ma di tutte le forme del lavoro e di tutta la economia agricola.

Per ragione di brevità non mi fermo su questo tema. Mi basta segnalare quella fonte preziosa per gli ulteriori studi in questo campo dei contratti agrarii. Anche la Prussia può fornire in ciò un valido contributo. Al quale proposito ricordo il pregevole volume del compianto economista prof. Ugo Mazzola sulla colonizzazione interna della Prussia (1); libro che è il prodotto della missione affidata nel 1896 all'insigne scrittore dall'on. sig. conte Francesco Guicciardini, allora ministro di agricoltura, industria e commercio, missione compiuta coll'osservazione *de visu* in quelle regioni, che attirarono anche l'attenzione di altri Governi e furono oggetto di altre missioni ufficiali.

Il libro spiega, illustra le varie leggi prussiane le quali si proposero di conse-

(1) *Annali di agricoltura*, 1900, — Roma, Tipografia Nazionale di G. Bertero.

guire quel bene che pure si vuole conseguire in Italia, favorire la piccola proprietà fondiaria, crescere il numero dei contadini-proprietari, attaccarli al suolo insieme alle loro famiglie, ma non più come servi della gleba, ma come gente libera e operosa.

E farò cenno anche di un altro notevole lavoro (1) dettato pure per incarico di un

(1) AVV. VINCENZO MORELLO, *Il contratto agrario - Studi e proposte*. Roma, 1899. Tip. Bertero. — Lo riassumiamo:

Movendo dal concetto generale, posto dalla Commissione del 1893, che compito di detta riforma deve essere quello di dettare norme regolatrici dei contratti agrarii intesi ad impedire gli eccessi e gli abusi che si verificano finora, al fine di rendere migliori le condizioni dei contadini e di agevolare il progresso della produzione agraria, propone:

*Sulla durata del contratto di affitto e mezzadria:*

1. L'art. 1571 cod. civ. deve essere così modificato: « La locazione dei terreni soggetti a rotazione agraria non può essere inferiore alla durata di una rotazione secondo gli usi locali, nè minore di tre anni per i terreni altrimenti coltivati, eccettuati i pascoli e i boschi. La locazione fatta per un tempo minore si estende a detto nuovo limite. Qualunque patto contrario è di nessuno effetto. »

2. L'art. 1618. « Se l'affitto è per una sola rotazione agraria e per tre anni soli, ai sensi del primo capoverso dell'art. 1571 ecc. »

3. Art. 1622. « L'affitto di un fondo rustico senza determinazione di tempo si reputa fatto pel periodo di tempo fissato nel primo capoverso dell'art. 1871, e trattandosi di pascoli e di boschi nel tempo che è necessario ecc. »

Non essere conveniente fissare un termine minore nelle mezzadrie.

*Limitazione del subaffitto dei fondi rustici:*

Un conduttore di fondi rustici non ha facoltà di sublocare o di cedere il suo affitto, eccetto che ai diretti coltivatori del suolo, e ciò sotto pena di nullità.

*Patti angarici:*

1. Nullità del patto col quale il conduttore si obblighi a pagare in tutto od in parte le imposte prediali.

2. Nullità del patto di rinuncia da parte del coltivatore (affittuario e mezzadro) ai casi fortuiti preveduti ed impreveduti, prevedibili e imprevedibili, qualunque sia la durata del contratto di affitto e di mezzadria.

3. Nullità del patto di rinuncia generica da parte del conduttore all'indennità pei miglioramenti, accennatisi dal proprietario (a saputa e senza opposizione del proprietario).

4. Nullità del patto col quale il conduttore si obbliga

Ministro dell'agricoltura, industria e commercio, dall'on. Fortis, e dove si raccolgono e coordinano in una sintesi espositiva e critica tutte le questioni e le proposte che fino a questi ultimi tempi sono state fatte dalle varie Commissioni pel contratto agrario, per la preparazione di un progetto definitivo che l'autore giustamente osserva non potersi più per le condizioni dei lavo-

a dare la preferenza al locatore nella vendita dei prodotti, o a venderglieli al prezzo corrente o ad un prezzo preventivamente determinato.

*Somministrazione delle sementi:*

1. Il coltivatore ha diritto di ottenere dal proprietario la somministrazione delle sementi.

2. Sulla somministrazione delle sementi non è dovuto alcun interesse in natura o in denaro.

3. È nullo ogni patto che stipuli la restituzione di una quantità di sementi maggiore di quella somministrata. La qualità della semente da restituire deve essere identica a quella somministrata.

4. Nel contratto di partecipazione al prodotto (mezzadria, metateria ecc.) la quantità da restituirsi sarà sempre prelevata sulla massa del raccolto e prima di ogni divisione, salvo il caso in cui sia convenuto a favore del colono una partecipazione non inferiore ai tre quinti.

*Soccorsi e anticipazioni al colono:*

1. Un contadino conduttore che non sia in arretrato di estagli e non possa provvedere alla coltura con la precedente raccolta del fondo o con capitali propri, può domandare al locatore, nel tempo dei lavori agricoli secondo gli usi locali, le anticipazioni necessarie alla coltivazione. Tali anticipazioni saranno dovute dal locatore in proporzione della estensione locata e non oltre il terzo dell'estaglio percepito, e nel primo anno di affitto secondo le consuetudini e la natura del fondo.

Se il locatore rifiuta ingiustamente la prestazione delle anticipazioni, il coltivatore potrà chiedere al magistrato di essere autorizzato o prendere a prestito le anticipazioni necessarie; la differenza fra l'interesse stabilito dalla legge e quello convenuto con estranei è a carico del locatore. In ogni caso il magistrato potrà concedere al coltivatore in pendenza del giudizio assegni provvisori a carico del locatore.

2. Nei contratti di partecipazione al prodotto che non abbiano carattere di mezzadria, nei quali si sia convenuto l'obbligo di attendere permanentemente alla coltura del fondo, l'anticipazione sarà dovuta pel sostentamento del contadino e della famiglia colonica nei limiti suindicati, e sarà pagata a rate lungo il corso del lavoro colonico, secondo la varia urgenza dei bisogni del coltivatore.

3. Un contadino che riceva dal proprietario e dal



ratori e della terra in Italia rimandare oltre ad un avvenire più o meno ipotetico. In questo volume si contengono e si illustrano proposte concrete muoventi da questo concetto e criterio generale: il compito della riforma dovere essere quello di dettare norme regolatrici dei contratti agricoli, intesi ad impedire gli eccessi e gli abusi che si verificarono finora, col fine di ren-

conduttore del fondo le anticipazioni di che nelle disposizioni precedenti, non potrà, malgrado qualunque patto in contrario, essere tenuto a pagare in generi o in danaro un interesse maggiore del 6,25 per cento.

Queste norme avranno il loro posto nelle regole particolari dei fondi rustici.

*Impignorabilità :*

Non possono essere pignorati, fuorchè in difetto di altri mobili e soltanto per causa di alimenti :

1. Gli oggetti e strumenti necessari al contadino coltivatore per l'esercizio dell'arte sua fino a lire 300 in complesso.

2. Le farine e derrate necessarie per il cibo suo e della sua famiglia per 3 mesi.

3. Una vacca e un mulo, o un asino, o due capre, tre pecore a scelta del debitore, e il foraggio necessario al loro alimento per un mese.

*Prestazioni diverse :*

In tutti i contratti agrari di partecipazione al prodotto, non saranno muniti di azione legale quei patti che, oltre alla quota padronale liberamente pattuita, impongano al contadino coltivatore del fondo oneri che non abbiano un distinto e prevenzionato corrispettivo e non risultino di esplicita stipulazione in contratto.

*Enfiteusi :*

1. Aggiungere nell'art. 1502, dopo il primo alinea:

In caso di vendita o di cessione in pagamento, l'enfiteuta deve interpellare il proprietario, il quale ha il diritto di essere preferito alle identiche condizioni con cui era stata conclusa la alienazione. Se il proprietario non fa uso di questo diritto di prelazione nel termine di un mese dalla interpellazione, si intende che vi abbia rinunciato.

Se ne fa uso e se riconosce esservi intervenuta frode o simulazione nella vendita, il prezzo dei miglioramenti a cui avrà diritto l'enfiteuta dal proprietario, sarà fissato a giudizio di periti. Lo stesso diritto di prelazione alle condizioni sopra stabilite compete all'enfiteuta nel caso in cui il proprietario intenda alienare il fondo enfiteutico.

2. Nello stesso articolo infine aggiungere il seguente capoverso :

Il canone enfiteutico è indivisibile, salvo patto contrario espressamente stipulato in contratto.

dere migliori le condizioni dei contadini e di agevolare il progresso della produzione agraria (1).

Ma poichè da una parte nella riforma del patto colonico, cioè a dire, il regolamento razionale ed equo di rapporti tra la mano d'opera e il capitale agricolo, sta tutta l'essenza della riforma agraria in quanto che manifestamente l'azienda dei contratti agrari è più o meno nello svolgimento, nell'economia della coltivazione e della produzione, determinata dalla forza-uomo, e dall'altra parte la voce dei campi è sempre più autorevole e vera di quella dei dotti, è a questa voce dei campi che affido l'espressione ultima e più sensibile e più viva

3. Nell'art. 1569, in fine, aggiungere il capoverso seguente :

Nelle enfiteusi costituite per un periodo di tempo minore di 14 anni, può nel contratto essere stipulato il divieto di redimere il fondo, di cui nel presente articolo.

4. Nell'art. 1565, primo alinea, dopo le parole « qualora l'enfiteuta » aggiungere le parole « avendone il diritto ».

Nello stesso articolo, dopo il n. 3, aggiungere il capoverso :

1. Se l'enfiteuta alieni il fondo senza interpellare il concedente sul diritto di prelazione.

*Colonie a miglioramento :*

Lo scritto dell'avv. Morello conclude col raccomandare la proposta di definire e regolare particolarmente la *colonia a miglioramento* di terreni incolti col patto di dissodarli e ridurli a coltura, e di mutarne la coltura da estensiva ad intensiva, e formula delle apposite disposizioni.

*Testo normale degli usi e delle consuetudini locali :*

Si propongono parecchie norme per stabilire il modo di raccogliere, di scegliere e di conservare questo testo.

*Altre disposizioni e procedimenti :*

Sono richiamati i voti e le raccomandazioni della Commissione sulle prescrizioni legislative di ordine penale e amministrativo, sulle casse di prestanze agrarie, sul riordinamento dei Monti frumentari, sulle imposte comunali, sulla giurisdizione arbitramentale e sulla clausola compromissoria, sulla facilitazione dei mezzi per la formazione e redazione di quest'ultimo, per le questioni dei beni demaniali, ecc.

(1) Libro citato.

delle esigenze sociali e giuridiche della riforma dei contratti agrari.

Il recentissimo Congresso agrario di Lodi (settembre 1901) promosso dalla benemerita società agraria di Lombardia, si occupò della riforma del patto colonico, come di una cosa fondamentale e indispensabile della economia e del progresso rurale. E questi sono i voti del congresso inaugurato da S. E. il ministro Baccelli con grande solennità e fra un vero popolo di agricoltori in una delle regioni più laboriose della campagna settentrionale, ubertosa e ricca più per sforzo e pertinacia di lavoro e di lavoratori, che per potenza naturale e spontanea della terra.

**A) Norme per la stipulazione del patto.**

Il congresso raccomanda:

1° Che il patto sia stipulato in modo da lasciare la massima possibile libertà nell'agricoltore, così che non ne vengano vincoli alla coltura, pure ritenendosi opportuna la partecipazione dei coloni al prodotto.

2° Che la corresponsione del colono venga liberamente stabilita in ogni zona per adattarsi alla diversità di coltura e di fertilità dei fondi, ma in ogni zona a coltura similare venga determinato un minimo complessivo di mercede o salario per ogni principale categoria di coloni da determinarsi a seconda delle località da Commissioni miste nominate come innanzi.

3° Che essendo costituito il salario essenzialmente da due termini costanti e cioè una somma in danaro e la così detta cibaria, nonchè da un termine variabile ossia da una parte del prodotto di determinate coltivazioni, di questo sia sempre garantita dall'agricoltore la quota necessaria a completare il minimo di mercede pattuita.



4° Che il patto colonico venga, nei limiti della potenzialità economica delle singole aziende, migliorato, e una parte del miglioramento sia fatta contribuendosi dall'agricoltore ad assicurare il colono contro gli infortuni; ad iscriverlo alla Cassa nazionale delle pensioni che esistono o possono sorgere, a società, che, come « La Fratellanza » o la Mutua di Casalpusterlengo od altre, provvedano alle malattie ed alla educazione morale del contadino.

*B) Modi di assicurarne la osservanza.*

Il congresso raccomanda:

1° Che gli agricoltori aderiscano e si raccolgano tutti intorno alle associazioni agrarie confederate per coordinare e svolgere la loro azione solidariamente, organizzandosi per modo che sia possibile impedire il danno della inosservanza del contratto all'epoca della sua attuazione, e si possa predisporre una difesa comune, specialmente per difendere gli animali delle aziende da abbandoni improvvisi.

2° Che sia estesa la legge dei probi-viri, e per intanto ovunque si manifesti o sia probabile il dissidio fra coloni ed agricoltori si istituiscano commissioni arbitrali miste di agricoltori e coloni della località, le quali determinino le mercedi minime e compongano le questioni fra agricoltori e coloni.

3° Che siano pure istituiti, ove venga togliere intermediari inutili o dannosi, uffici speciali di collocamento.

4° Che allo scopo di costituire una specie di sanzione al patto stipulato anche per parte del colono, il credito dello stesso per generi o denaro costituisca una cauzione di contratto da liquidarsi alla fine del contratto stesso.

5° Che sia esclusivamente fatto obbligo

di ricorrere ai probi-viri e per ora alle commissioni arbitrali, attendendone il relativo giudizio, prima di astenersi singolarmente e collettivamente dal lavoro e sia nel patto stesso chiaramente avvertito che la astensione dal lavoro che produca danneggiamento agli animali o ai prodotti pendenti, sarà dagli arbitri ritenuta una infrazione del contratto.

Il congresso, preoccupato della triste condizione in cui spesso si trovano gli operai avventizi, fa voti perchè dalle associazioni agrarie sia promossa la costituzione di società cooperative fra contadini, aventi scopo di prendere terreni in affitto e coltivarli in comune, opponendo così una valida difesa contro la miseria prodotta dalla mancanza di lavoro.

Fa voti altresì che a migliorare le condizioni economiche ed igieniche dei contadini si promuovano numerose cooperative di consumo di generi alimentari, di vestiario e vengano migliorati i prezzi e le abitazioni coloniche (1).

#### LEGGE RUSSA 12 GIUGNO 1886

RELATIVA ALLA LOCAZIONE DEGLI OPERAI  
AGRICOLI

##### Soggetti della legge.

Sono soggetti della legge gli operai agricoli assunti per un tempo determinato, e gli operai agricoli assunti per lavori non specificati, alla giornata o metà impiegati

(1) Mi duole di non potermi diffusamente occupare della recentissima elaborata memoria sul contratto colonico dell'altipiano lombardo redatta dalla Presidenza dell'associazione milanese di proprietari e conduttori di fondi. Essa pervenne durante la correzione delle bozze del presente lavoro.

applicati alla coltivazione e produzione agricola, eccettuati i gerenti. . . (articoli 1 e 3).

Sono considerati come lavori agricoli, la coltivazione dei campi e il raccolto, la costruzione e il mantenimento degli edifici destinati all'agricoltura, che non possono considerarsi come fabbriche od officine.

#### Formazione del rapporto di servizio.

Il rapporto di servizio si può da una parte stringere dal proprietario e dal suo mandatario il quale può tanto essere quegli che ha una procura formale, quanto quegli che è incaricato di condurre una coltivazione agricola senza tale procura; e dall'altra parte da operai singoli o da famiglie intere o da *artels*, a mezzo in questo terzo caso dell'azione dell'*artel* stesso, intendendosi sotto la denominazione di *artel* una riunione d'individui associati tra loro per un lavoro comune con responsabilità solidale (1).

(1) Quando il contadino russo lascia il suo villaggio nella buona stagione per recarsi a lavorare fuori del suo mestiere, egli si associa ad un certo numero di altri operai, i quali convivono tutta l'estate, mangiando insieme, lavorando insieme, facendo causa comune, e dopo di avere compiuto un lavoro ne ripartiscono i proventi.

Questa è la forma primitiva dell'*artel*. Ma essa tende oggigiorno ad assumere la funzione di un semplice contratto di locazione conchiuso tra gli operai e un imprenditore che dà un salario fisso e soggetto al solo rischio della perdita o del guadagno. Ma si ritrova ancora in certe città, con un meccanismo più complesso; l'*artel*, diventa allora una associazione permanente, che possiede un capitale e risponde con esse dei fatti e delle gestioni dei suoi membri; la comune, quella dei commessi di banca. (Leher, Elementi di dir. civ. russo, pag. 218).

Gli *artels* sono regolati dal codice di commercio russo (art. 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102).

Sono definiti come associazioni di opere, che in seguito ad accordo, si assumono in comune dei servizi, lavori o mestieri eccedenti le forze di un individuo.

Le opere intraprese possono essere permanenti e temporanee.

La formazione e l'ordinamento interno di queste associazioni sono regolati dall'atto costitutivo e da statuti e regolamenti.



Negli *artels* non possono essere ammessi i minori e le donne maritate senza il loro rispettivo consenso, non bastando quello dei loro genitori, tutori e mariti.

**Capacità di fatto della donna maritata  
e dei minorenni.**

Non occorre autorizzazione quando gli operai minori e le donne maritate hanno un passaporto personale. Il passaporto è condizione essenziale all'operaio per assumere un rapporto di servizio in Russia, eccettuati quegli operai che in virtù di legge possono assentarsi dal loro domicilio abituale senza essere muniti di passaporto o di permesso sottoposto al timbro.

Ma anche se non hanno un passaporto personale possono essere ugualmente assunti in servizio senza bisogno dell'autorizzazione dei genitori, del tutore o del marito, ma colla condizione pel padrone di lasciarli par-

Gli *artels* che si costituiscono nelle borse, negli uffici di dogana, nei magazzini municipali, nei luoghi di sbarco ecc. portano il nome di *artels di borsa* e sono retti da numerose disposizioni del codice, riguardanti la denominazione, le cariche, i diritti e le condizioni di ammissione, i loro obblighi, i loro distintivi, le loro prestazioni, il termine del rapporto di servizio (il quale conserva sempre il carattere di locazione, perchè le funzioni per quanto serie hanno sempre lo stesso scopo), la prestazione dei servizi, e ciascuno riceve in cambio del suo lavoro e sul guadagno comune un salario proporzionale.

Gli *artels* russi diversificano dalle società di braccianti italiani che pur sono società cooperative di lavoro, perchè queste sono generalmente legate da un contratto di appalto, in cui si può somministrare mestieri e industria o industria soltanto.

In Italia abbiamo già alcuni esempi di associazioni collettive di contadini per gli affitti dei fondi rustici (quella dei contadini di Treviglio che ho ricordato) e potrebbero sorgere delle vere *collettività di lavoro* agricolo, sulla forma degli *artels* russi.

A simili associazioni si collega la questione della capacità delle *Unions* industriali, del contratto collettivo dei sindacati.

Vedi in argomento Jannaccione, *Contratto di lavoro*. Milano, 1897 e le nostre considerazioni successive.

tire alla prima richiesta del padre o della madre, del tutore o del marito.

L'autorizzazione una volta accordata non può essere ritirata prima del compimento della loro locazione.

#### **Forma del contratto.**

La forma del contratto può essere verbale e scritta, ma poichè la stipulazione del contratto può essere accompagnata, sull'accordo delle parti, dalla consegna al principale per parte dell'operaio del suo passaporto, basta questa remissione a dimostrare l'esistenza del contratto verbale, come basta a questo effetto la consegna del foglio di contratto. Questa è una forma speciale di contratto che può convenirsi da coloro i quali vogliono profittare di speciali garanzie per l'esecuzione del contratto di locazione.

Il foglio di contratto è nella legge russa così importante che lo regola con numerose disposizioni (articoli 69, 104). L'art. 70 dispone che esso è rilasciato a qualunque persona che voglia contrattare con questa forma colle amministrazioni cantonali o municipali tanto del luogo ove l'operaio è iscritto, quanto del luogo ove ha la sua residenza provvisoria. Questa forma ha anche lo speciale effetto del rilascio obbligatorio da parte del padrone del foglio di regolamento di conto, sul quale è iscritta la copia del contratto legalizzato contemporaneamente al contratto.

#### **Condizioni della locazione.**

Condizioni della locazione queste: il libero consenso delle parti regola il contratto, e può essere concluso a termini o senza termine, se a termine non oltre un quinquennio; divieto di stipulare un contratto che deve incominciare ad avere esecuzione dopo un

anno e più dalla conclusione, divieto di assumere un rapporto di servizio per pagare un debito verso il principale; alla stipulazione del contratto si deve fissare il salario, libertà alle parti di aggiungere altre condizioni, purchè non contrarie alla legge, e purchè non tendenti a privare le parti in qualsiasi misura delle garanzie giudiziarie, ad accordare al principale il diritto di imporre all'operaio ammende e ritenute oltre quelle disposte dalla legge (art. 50-51).

#### **Obbligazioni.**

I doveri del padrone rispondono ai principi che abbiamo trovato riconosciuti ed applicati nei codici più civili, fra cui lo stesso codice civile russo. Ricordo che il padrone non ha il diritto di obbligare gli operai a ricevere pel pagamento del salario, in luogo di denari, pane, merci o altri oggetti; che il padrone deve all'operaio ammalato tutte le cure domestiche possibili e nel caso di necessità farlo rimpatriare e accogliere in un ospedale; che il padrone non ha diritto di esigere dagli operai minorenni un lavoro al di sopra della loro età e delle loro forze.

Gli obblighi dell'operaio agricolo verso il contadino risentono ancora troppo dell'inferiorità antica, obbedienza senza replica e con zelo, difesa del principale e della famiglia contro ogni danno che li minaccia.

Giusto l'obbligo dell'operaio di trattare con riguardo le bestie e gli attrezzi del padrone, nè di recar danno o per pigrizia o per negligenza e soprattutto maliziosamente, ai beni del padrone che deve restituire nel lasciarlo.

Anche le disposizioni relative all'esecuzione del contratto e alla responsabilità del padrone e degli operai, arieggiano o sono



identiche ad altre che abbiamo visto ammesse nei codici.

Le obbligazioni del padrone sono comuni ai suoi rappresentanti e procuratori ed eredi.

Il padrone che non paga il salario convenuto a suo tempo deve corrispondere all'operaio un *demi kopek par rouble* e pei giorni di ritardo sulla somma residuante dovuta.

Il padrone che per colpa reca danno alla salute dell'operaio deve indennizzarlo, e se, a cagione della lesione l'operaio si trova nell'impossibilità di guadagnarsi la vita, oppure soccombe, i membri della sua famiglia che vivessero del di lui lavoro riceveranno un compenso, il cui ammontare o il tempo durante il quale deve essere fornito sono fissati mano mano dalle parti e dal tribunale se l'accordo non si verificò. Ma se il danno fu sentito dall'operaio per sua negligenza o inconscienza, o per cause accidentali, esso non ha diritto a indennità.

L'operaio deve presentarsi al tempo convenuto, salvo questi motivi scusabili: privazione della libertà, interruzione delle comunicazioni per epidemie, invasioni del nemico, innondazioni, ed altri impedimenti di forza maggiore, malattia improvvisa che impedisce di lasciare la casa, la morte o malattia grave del padre, della madre, dei figli, della moglie, del capo di famiglia, servizio militare od una funzione elettiva comunale.

La verità di queste scuse si deve attestare dalle autorità di polizia o dalle autorità comunali più vicine.

#### **Ritenute e multe disciplinari.**

Un tema importante regolato dalla legge in esame è quello delle ritenute e delle multe disciplinari.

Il padrone è autorizzato a sottoporre gli operai a ritenuta di salari per la assenza dal lavoro, per lavoro trascurato, grossolano, per disobbedienza e guasti recati ai suoi beni; alcuna altra causa di ritenuta non è ammessa.

#### Assenze dal lavoro.

La ritenuta per assenza arbitraria dal lavoro non può eccedere il doppio del salario dovuto all'operaio pel tempo perduto. Le altre ritenute non possono sorpassare il doppio del salario giornaliero; se il padrone non le applica può esigere i danni e denunciare l'operaio a' sensi di legge.

È considerata come assenza arbitraria dal lavoro, l'assenza dal servizio senza motivo plausibile per tre giorni consecutivi e più.

L'assenza dell'operaio dal lavoro per più di tre giorni consecutivi è considerata come un caso di non comparizione, ad eccezione dei contratti conchiusi cogli *artels* dove è ammessa la sostituzione degli operai, quando non vi osti il patto.

L'abbandono senza motivi validi del lavoro prima del termine della locazione, è considerato come un allontanamento non autorizzato.

#### Ricorso dell'operaio.

Gli atti irregolari compiuti dal padrone possono dar luogo ad un ricorso dell'operaio avanti il tribunale, senza che ciò sospenda l'adempimento delle obbligazioni assunte.

Se il ricorso non è preso in considerazione il tempo impiegato nel processo e nel quale esso non ha lavorato è considerato come non presentazione al lavoro.

#### Indennità dovute dall'operaio.

Se l'operaio manca o se parte senza autorizzazione da parte del padrone, questi

dopo la rottura del contratto può reclamare dall'operaio una indennità che non può oltrepassare i tre mesi di salario come è stato stipulato nel contratto. Se il padrone ha in deposito il passaporto dell'operaio, egli è tenuto di rimmetterlo al tribunale nel termine di sette giorni a partire dal momento in cui l'operaio manca o si allontanò, e se il termine del contratto scade prima, da questo ultimo termine.

#### Cessazione.

Il rapporto di servizio si estingue per le cause già prevedute dai codici e da altre leggi nella materia. La rottura non ha luogo di diritto. È in facoltà del tribunale di liquidare una indennità sull'istanza rispettiva delle parti quando riconosca che la rottura per licenziamento o per abbandono fu ingiusta. Fra le cause di cessazione del rapporto è il servizio militare e l'assunzione ad una funzione elettiva dell'operaio, e il rifiuto dell'autorità competente di rinnovare all'operaio il passaporto.

#### Rottura.

Il contratto stabilito per una durata di oltre un anno può essere rotto dalla volontà d'una parte prima della fine, col patto di un preavviso di due mesi e mezzo prima della scadenza del termine della locazione.

A ciò non fanno ostacolo i debiti eventuali dell'operaio verso il padrone, se l'operaio lo pretende.

Il contratto a tempo indeterminato può essere risolto a volontà delle parti, a condizione di un preavviso di due settimane e mezza se un altro termine non è stato convenuto.

Il padrone è autorizzato a licenziare l'operaio anche senza preventivo avviso, pa-

gandogli un supplemento di salario di due settimane.

Risoluto il contratto il padrone deve restituire all'operaio il passaporto sotto pena dei danni.

#### **Sanzioni penali.**

Il regolamento in esame contiene sanzioni penali in rapporto a quelle del codice penale comune per colpire la formazione d'un falso libro di contratto di locazione o la falsificazione d'un libro originalmente vero — o l'uso sciente di questo o la consegna del proprio foglio ad un altro affinché se ne serva per assumere un servizio.

Così il codice delle pene di competenza del giudice di pace è accresciuto di speciali sanzioni per colpire molti fatti lesivi, diremo, delle rispettive obbligazioni e prescrizioni del contratto di lavoro.

Noto questi casi.

Il padrone che paga il salario, anzi che in danaro, in pane o altri oggetti.

L'operaio agricolo che vincolato da un contratto a tempo determinato, stipulato col foglio di contratto, non si presenta al lavoro o lo abbandona volontariamente, quando non obbedisca alla ingiunzione legittima della polizia di ritornare presso il padrone. Per alcune delle infrazioni previste dalla legge in esame se il giudice di pace o di polizia non ha pronunciato entro il mese o se in questo termine non è stato promosso alcun atto, cessa l'azione.

Questa condizione è stabilita a modificazione del codice civile anche per le contestazioni che si elevano in occasione dei contratti conclusi in virtù del regolamento sulla locazione degli operai agricoli.

#### **Disposizioni addizionali.**

Vi sono da ultimo disposizioni addizionali ai codici di procedura penale e civile per ren-



dere più spediti i giudizi relativi alle infrazioni e alle contestazioni dipendenti dalla locazione d'operai agricoli, sulle informazioni preliminari, sulla competenza territoriale, sulla esecutività della sentenza, sugli effetti della mancata corresponsione del convenuto salario, ecc.

#### LEGGE RUSSA 3 GIUGNO 1886

SULLA SORVEGLIANZA DEGLI STABILIMENTI D'INDUSTRIA MANIFATTURIERA E SUI RAPPORTI FRA FABBRICANTI E OPERAI.

##### Legge russa sugli operai industriali.

Questa legge contiene disposizioni che completano il capitolo III del titolo VI del codice dell'industria manifatturiera, disposizioni che modificano e completano gli articoli del codice penale relativi agli scioperi e alle infrazioni commesse dai principali, disposizioni che modificano e completano il codice delle pene di competenza del giudice di pace in due casi di infrazioni commesse dagli operai, disposizioni complementari del codice di procedura penale e finalmente il regolamento relativo alla sorveglianza degli stabilimenti d'industria e ai rapporti fra principali e operai.

##### Principi generali.

Si pongono i principi generali: (art. 1) che la locazione degli operai di fabbrica è stipulata in virtù delle disposizioni generali della locazione dei servigi, come in virtù delle disposizioni della legge medesima, e che la locazione dei servigi degli operai minori e la sorveglianza dell'applicazione della legge relativa al loro lavoro e alla loro istruzione sono regolati da disposizioni speciali, che per la locazione della donna

maritata e dei minori aventi passaporto separato, non è richiesta una autorizzazione speciale dei genitori, del tutore e del marito.

Condizione essenziale è la presentazione del passaporto, che l'imprenditore deve esigere colla stessa eccezione che si è detta per gli operai agricoli.

Questo passaporto va rinnovato anche a cura dell'imprenditore, se l'operaio desidera rimanere più oltre nella fabbrica ed è restituito obbligatoriamente alla fine del contratto.

Condizione non essenziale è la stipulazione di contratti colla consegna all'operaio del libretto di regolamento di conto, dove si trovano indicate le condizioni del contratto e sono registrati i pagamenti fatti all'operaio e le ritenute da lui subite per mancata presentazione al lavoro e i danni recati al principale; libretto custodito dall'operaio e presentato all'ufficio della fabbrica per le iscrizioni necessarie.

Valgono le stesse norme comuni per la determinazione della durata del contratto, per la licenza, per la risoluzione del contratto, pel pagamento del salario in danaro, per la ritenuta dei debiti, ecc.

#### **Particolari disposizioni.**

Così è particolarmente proibito a chi dirige la fabbrica o l'officina di prelevare interessi sulle somme prestate all'operaio, come di farsi compensare per la garanzia prestata a loro per i loro impegni pecuniari; e di far pagare agli operai i soccorsi medici, l'illuminazione delle officine, l'uso degli utensili impiegati nel lavoro della fabbrica.

L'amministrazione deve fare il regolamento interno che deve essere osservato

dagli operai; regolamento da affiggersi in tutte le officine.

Altre delle cause per cui finisce il rapporto di servizio (oltre le comuni) è l'interruzione prolungata dei lavori nella fabbrica o nell'officina per incendio, inondazione, esplosione di una caldaia a vapore o altri disgraziati accidenti, che sono regolati da disposizioni speciali.

Fra le disposizioni che concernono il regolamento interno vi sono queste:

I proprietari di stabilimenti manifatturieri devono adottare le norme necessarie per mantenere il buon ordine nelle fabbriche, secondo le prescrizioni indicate nella stessa legge e sono responsabili se essi pretendono a riguardo degli operai cose contrarie a quelle disposizioni.

#### **Regolamento d'officina.**

Il regolamento interno dell'officina deve contenere il quadro delle ore (distinto per gli adulti e minorenni) di entrata e di uscita, il numero e la durata degli intervalli per il riposo, per la colazione e il pranzo, i giorni feriali, le condizioni e la durata delle ore di lavoro, e per gli operai alloggiati nei locali dipendenti dalla fabbrica o dall'officina, le condizioni e la durata dell'assenza, le condizioni del godimento degli alloggi, bagni, stabiliti per gli operai della fabbrica, le ore della pulitura delle macchine e dell'officina, le obbligazioni degli operai per l'ordine e la decenza della fabbrica, le precauzioni da prendersi ecc.

#### **Punizioni.**

Per mantenere il buon ordine nella fabbrica, chi la dirige è autorizzato ad infliggere di sua autorità ammende agli operai, per lavoro inesatto, per assenza o non

presentazione al lavoro, per attentati all'ordine.

Nessuna ammenda può essere inflitta per altri motivi.

È considerato come lavoro inesatto la confezione per negligenza di prodotti di cattiva qualità, il deterioramento della materia, macchine e altri strumenti di produzione. È considerato come *chomage* (assenza, non presentazione in opposizione all'entrata irregolare al lavoro o all'assenza arbitraria) il fatto che l'operaio non si presenti per lavorare durante una mezza giornata o meno. Oltre l'ammenda l'operaio è soggetto alla ritenuta del suo salario per tutta la durata dell'assenza, salvo che ponga in essere motivi di scusa.

Sono considerate come violazioni dell'ordine: il venire irregolarmente al lavoro e l'assenza arbitraria, l'inosservanza nelle officine e nelle fabbriche delle misure di precauzione contro il fuoco, l'inosservanza delle regole di proprietà, la violazione del silenzio durante il lavoro con rumori, grida, ingiurie, alterchi, o risse, il venire al lavoro in istato di ubbriachezza, l'organizzazione di giuochi in denaro proibiti.

Queste infrazioni devono essere indicate in un quadro esposto nell'officina.

Quando pel numero delle infrazioni, le ammende superano il terzo del guadagno, il dirigente la fabbrica è autorizzato a sciogliere il contratto; ma l'operaio così licenziato ha diritto di ricorrere al tribunale, il quale se lo trova fondato, accorda una indennità pei danni avuti.

L'ammenda inflitta è iscritta nel libretto dell'operaio e nel registro speciale da presentarsi al funzionario dell'ispezione.

L'infrazione dell'ammenda, non è reclamabile, ma se quando agli ispettori della



fabbrica risulti stabilito in virtù delle dichiarazioni degli operai, che le ammende furono inflitte illegalmente, il gerente può essere azionato in giudizio.

Le ammende sono versate in un fondo speciale a vantaggio degli operai.

Sanzioni speciali sono pure stabilite contro i gerenti la fabbrica, violatori delle prescrizioni regolamentari tassativamente previste.

#### Avvisi del Consiglio dell'Impero.

Prendo nota anche dell'avviso del Consiglio dell'Impero approvato il 9 marzo 1892, che fra le altre cose stabilisce che i fanciulli non possono lavorare più di 8 ore al giorno, stabilisce l'organizzazione di commissioni di padroni e operai per risolvere le eventuali questioni fra loro, dell'altro avviso sanzionato dall'Imperatore il 2 giugno 1897 sul lavoro nelle fabbriche, col quale si determina che il lavoro diurno non deve superare le ore 11 e mezzo, si concede la facoltà di lavorare anche in feste se vi è accordo fra operai e padroni ecc.

#### LEGGI UNGHERESI.

##### Legge XVIII

sui domestici e sugli operai agricoli.

L'Ungheria è uno degli Stati che ha una più completa legislazione sul contratto di lavoro.

Va innanzi a tutte la legge XVIII (anno 1876) sul regolamento dei rapporti fra i domestici e loro padroni e su gli operai e giornalieri della campagna. È una legge assai diffusa.

Le disposizioni sui domestici ci ricordano quelle del codice russo, del codice portoghese ed in generale delle leggi più dettagliate in questa materia. Nell'enumerazione dei doveri del domestico si va fino all'eccesso. In caso di rifiuto del domestico di soddisfare alle sue obbligazioni, l'autorità potrà su richiesta del padrone usare misure di forza per costringerlo, oltre i danni.

Il domestico è obbligato di riferire senza ritardo al padrone gli atti disonesti commessi dagli altri domestici; se egli non lo fa risponde dei danni, che avrebbe potuto evitare colla denuncia, quando tali danni non possano essere direttamente riparati dall'autore del fatto dannoso.

È autorizzato il padrone ad infliggere al servo ammende, salvo ricorso di questi all'autorità.

Pel licenziamento del domestico è obbligatorio il congedo, di due mesi se si tratta di domestico impiegato fuori di casa, di sei settimane se di domestico impiegato in casa.

I domestici occupati fuori di casa sono precisamente quelli adibiti a lavori agricoli, i quali in difetto di patto speciale, si ritengono assunti per un anno, decorribile dalla loro entrata in servizio.

La legge ungherese prescrive i libretti anche pei domestici.

Molte sono le disposizioni della legge ungherese sui domestici di campagna, o altrimenti, operai agricoli, o giornalieri in genere.

I quali tutti per assumere un rapporto di servizio devono essere muniti se abitano nel luogo ove intendono lavorare, di una carta rilasciata dall'autorità e di un certificato rilasciato dal Comune.

Il contratto dev'essere scritto e legalizzato. In caso di contestazioni, l'operaio non ha diritto di rifiutarsi ad incominciare il suo lavoro, nè di sospenderlo di propria volontà.

#### **Legge XVII sull'industria.**

La legge XVII ungherese del 21 maggio 1884 sull'industria costituisce un vero codice industriale, in quanto contiene le seguenti materie:

Stabilimenti industriali, esercizio dell'industria, personale ausiliario e cioè gli apprendisti, scuole di apprendimento, norme sui rapporti degli operai in genere coi padroni, norme sui rapporti speciali degli operai di fabbriche, corporazioni di mestiere, associazioni industriali, autorità industriali e la procedura.

Io fermo l'attenzione-soltanto sulle norme minutissime protettrici che regolano l'apprendimento, sulle norme meno diffuse sui rapporti degli operai coi padroni.

#### **Apprendisti.**

In quanto agli apprendisti la legge presenta la nota speciale di porli sotto la protezione dell'autorità industriale e di prescrivere al principale di vigilare a che frequentino la scuola, in obbedienza alla legge sull'istruzione obbligatoria.

#### **Operai.**

In quanto agli operai i principî della legge sono questi.

Il lavoro è libero, l'assunzione del contratto è pure libera; il legislatore non indica che le cause giustificatrici della rottura e della denuncia del contratto, informandosi ai concetti generalmente adottati, con scarsa larghezza circa l'orario e il ri-

posso. Gli operai devono avere un libretto rilasciato e tenuto dall'autorità industriale, il principale è tenuto a dare notizia particolare di ogni rapporto di servizio all'autorità industriale medesima; e ciò porta naturalmente ad un sistema oppressivo.

Oltre il libretto degli operai vi è il registro di essi e vi è ancora il regolamento e ordine di servizio, colla prescrizione delle indicazioni che deve contenere; fra le quali quella che debba menzionarsi il modo di occupazione delle donne e dei fanciulli, affinché si sappia se corrisponda a ciò che è richiesto dalle loro forze fisiche e dal rispetto della legge sull'istruzione obbligatoria, per il che anzi sono dettate nella legge minute disposizioni insieme a quelle che regolano accuratamente il lavoro dei fanciulli medesimi.

Fuori di patto contrario le persone assunte per un lavoro in comune sono individualmente responsabili dei danni, ammende, spese e rimborsi legalmente incorsi da esse. Quegli che distoglie sotto pretesti operai per impiegarli presso un altro, è punito con ammenda.

Fuori di patto contrario, l'impegno è considerato come fatto alla giornata, e quindi ciascuna delle parti può ritirarsi alla fine di essa. Pure, salvo patto contrario, la giornata di lavoro va dal sorgere al tramonto del sole, durante il qual tempo l'operaio ha diritto alla mattina ad una mezz'ora, a mezzogiorno ad un'ora, e nel pomeriggio ad una mezz'ora (1). La legge contiene pure sanzioni penali, la cui applicazione spetta di regola agli agenti dell'amministrazione.

(1) La legge ungherese insieme a quella russa sono le più notevoli riguardo agli operai agricoli, i quali in altre leggi non sono contemplati, ovvero sono oggetto di scarse disposizioni.



E contiene molte norme sul sistema corporativo che pure era stato abolito nel 1872.

La corporazione è generale e comprende tutti i mestieri; ha lo scopo di mantenere la unione fra i suoi membri, proteggere gli apprendisti e gli operai, migliorare i processi industriali ecc.

È pure da menzionarsi la legge XIII, del 1891, che impone il riposo domenicale nei lavori dell'industria, salve le esenzioni autorizzate e non diverse dalle comunemente stabilite.

#### LEGGE FEDERALE SVIZZERA

22 marzo 1877

##### SUL LAVORO NELLE FABBRICHE

**Intervento diretto degli operai nella elaborazione dei regolamenti d'officina. — Obbligatorietà del regolamento. — Pubblicità del regolamento. — Preavviso. — Rottura. — Salario.**

Anche questo è un codice industriale, ma assai più sobrio e più concettoso. Interessa conoscere le disposizioni degli articoli 7 a 14 nelle quali si stabilisce l'obbligo dell'industriale di sancire un regolamento su tutta l'organizzazione del lavoro e sulla polizia della fabbrica, sulle condizioni di ammissione e di cessazione, sul pagamento dei salari, con avvertenza che se il regolamento stabilisce delle ammende, non possono superare la metà del salario d'una giornata, e che il prodotto delle ammende dev'essere impiegato nello interesse degli operai e particolarmente destinato alla cassa dei soccorsi, nonchè l'obbligo dell'industriale di vigilare al mantenimento dei buoni costumi e al

rispetto delle buone maniere nelle officine, ove sono occupati operai e operaie, l'approvazione di regolamenti e loro modificazione da parte dell'autorità industriale, stabilendosi la regola notevolissima *che gli operai saranno chiamati ad esprimere la loro opinione sulle prescrizioni* che li riguardano, prima che esse siano sottoposte alla ratifica dell'autorità; l'altro principio pure importante, che il regolamento di fabbrica una volta approvato, vincola l'industriale e l'operaio, e ogni contravvenzione consumata dal primo cade sotto il disposto delle sanzioni della legge stessa, regolamento di fabbrica, soggetto a revisione se dà luogo ad abusi, regolamento di fabbrica che una volta approvato, deve essere stampato in grossi caratteri ed affisso all'entrata della fabbrica in modo che sia visto, e che deve essere pure consegnato in copia ai singoli operai all'ammissione loro in fabbrica, il preavviso per la cessazione del contratto, e il termine di esso, preavviso da darsi o il giorno di paga o il sabato, colla regola speciale che l'operaio che lavora a fattura deve terminare in ogni caso l'opera incominciata, salvo difficoltà speciali. Si stabilisce altresì che il contratto non può risolversi unilateralmente prima di questo termine da parte del principale, fuori del caso in cui l'operaio si è mostrato incapace di fare il lavoro incominciato o quando si renda colpevole di una grave violazione del regolamento della fabbrica, come non può risolversi unilateralmente da parte dell'operaio salvo che il principale non adempia le obbligazioni verso di lui, o lo tratti in maniera contraria alla legge o al contratto o se tollera da parte di altri consimili trattamenti; che il pagamento del salario sia fatto almeno ogni quindici giorni, in contanti, in moneta anche in corso

legale e nella fabbrica, colla regola che le convenzioni speciali e il regolamento dello stabilimento potranno prescrivere che quel pagamento abbia luogo ogni mese, colla regola che la porzione di salario portata a nuova partita il giorno della paga, non deve eccedere il salario dell'ultima settimana e che riguardo ai lavori a fattura, le condizioni del pagamento fino al compimento dell'opera saranno fissate di mano in mano dagli interessati, col divieto di fare sul salario ritenute per fini speciali, se esse non risultano da una convenzione tra l'operaio e il principale.

#### Durata del lavoro.

Quegli articoli stabiliscono altresì che la durata del lavoro regolare di un giorno non deve superare le undici ore, ridotte a dieci la vigilia della domenica e dei giorni festivi, che tale durata deve essere compresa dalle cinque ore del mattino alle otto ore di sera, durante i mesi di giugno, luglio ed agosto, e dalle sei del mattino alle otto di sera, durante il resto dell'anno, dovendo più le ore del lavoro essere regolate coll'orologio pubblico e noto all'autorità locale.

Le ore undici potranno essere ridotte per disposizione del consiglio federale e quando ciò sia imposto dalla necessità in condizioni particolari di produzione, di processi industriali, che rendono un lavoro maggiormente pregiudicevole alla salute o alla vita degli operai.

Si dovrà concedere agli operai a mezza giornata un riposo di ore una e mezzo per il loro pasto, mettendo a disposizione locali appositi per gli operai che portino o si facciano portare il pasto alla fabbrica.

#### Lavoro notturno.

Il lavoro di notte non è ammissibile che in via eccezionale e a pieno aggradimento degli operai.

Però il lavoro di notte regolare e di continuo può aver luogo in quelle industrie, che per la loro natura esigono una continua applicazione; in questo caso gli industriali dovranno ottenere autorizzazione dal Consiglio federale presentando nel luogo stesso un regolamento, nel quale sia regolata la divisione del lavoro e il numero di ore incombente a ciascun operaio, numero, che, in nessun caso, potrà sorpassare le undici ore, sopra ventiquattro, per ciascuno.

#### Riposo festivo.

Salvo il caso di assoluta necessità, il lavoro è proibito la domenica, eccettuati gli stabilimenti che, per loro natura, esigono un lavoro continuo, e ai quali fu accordata l'autorizzazione necessaria dal Consiglio federale.

Le leggi cantonali hanno il diritto di fissare in quali altri giorni di feste il lavoro deve interrompersi, i quali giorni non potranno sorpassare il numero di otto per anno. Ma esse non potranno dichiarare obbligatori tali giorni festivi se non per gli operai la cui religione li consacra come festivi. L'operaio che rifiuta di lavorare in un giorno di festa religiosa non compresa in quelli dichiarati a norma di legge, non può essere perciò colpito da una ammenda.

#### Punizioni.

Le contravvenzioni alle prescrizioni della legge sono punite con una ammenda da 5 a 50 franchi, inflitte dai tribunali, i quali



in caso di recidiva potranno infliggere anche il carcere.

#### Altre leggi svizzere.

Nella Svizzera abbiamo poi fra le altre queste leggi:

Legge 29 settembre 1888 del Cantone di Uris che designa le feste in cui è proibito il lavoro.

Legge 29 aprile 1882 (Basilea-città) che istituisce il Collegio dei proud'hommes per definire le vertenze fra industriali, apprendisti, impiegati e operai fino a L. 3000 e purchè le parti non preferiscano adire il tribunale ordinario.

Legge 27 giugno 1890 del Cantone di Neuchâtel che fissa a 12 ore il lavoro degli impiegati addetti alle industrie di trasporto esercitate dalla Confederazione e da essa appaltate, colla prescrizione del riposo per 10 ore consecutive pei conduttori di ferrovie e di tramways.

Legge 8 marzo e 3 dicembre 1890 del Cantone di Ginevra sulla istituzione pure dei proud'hommes distinti in due specie di tribunali; per industriali e commercianti, per agricoltori e particolari.

Legge 16 febbraio 1892 del Cantone di Lucerna per la istituzione dei tribunali industriali colla funzione anche di arbitrare in caso di sciopero.

Legge 13 aprile 1893 (Basilea-città); dà prescrizioni rigorose per il riposo festivo.

Legge 22 dicembre 1895 del Cantone di Zurigo costituente tribunali arbitrali composti di tre giudici, uno eletto dal tribunale ordinario tra i suoi membri, uno dei padroni, uno degli operai senza appello, ma col ricorso di cassazione.

## LEGGI DELL'IMPERO GERMANICO.

Fra le varie leggi germaniche relative all'industria, conviene tenere presente quella del 17 luglio 1878, modificante la legge fondamentale sull'industria (21 giugno 1869) modificata alla sua volta solo in alcune pochissime disposizioni dalla successiva legge 1° luglio 1883, che è il nuovo testo unico dell'ordinamento industriale germanico. Questa legge del 17 luglio 1878 sostituisce il titolo VII della legge suddetta primitiva, relativa agli operai industriali (compagnons, aides, apprentis, ouvriers de fabrique . . .).

**Concetti generali.**

Le disposizioni di questo titolo (art. 105-154) riguardano i rapporti generali tra gli industriali e gli operai, i rapporti degli aiutanti e lavoratori, degli apprendisti, degli operai di fabbrica coi principali, e con aggiunte sanzioni penali.

Non sostanziali differenze da altre leggi.

Libera contrattazione, riposo festivo, libretto, certificato dei prestati servizi, pagamento dei salari in contanti e monete dell'impero, colla facoltà nell'industriale di fornire agli operai sul salario l'alloggio, il riscaldamento, il godimento di un terreno, la pensione ordinaria, medicinali e cure mediche, come utensili e materiali pel lavoro; il diritto degli operai di respingere di conformità alla legge il pagamento del loro salario soddisfatto in modo diverso da quello stabilito dalla legge medesima, assegnando alla cassa di soccorso o in sua mancanza ad altra istituzione ciò che gli operai hanno esatto, in quanto si trovi ancora presso di loro o ciò di cui si siano avvantaggiati; la

dichiarazione di nullità delle convenzioni contrarie a queste norme, come della convenzione per la quale l'operaio si sia obbligato a prestarsi in casi determinati o a destinare il suo salario ad altro fine, fuori di quello di partecipare alle istituzioni stabilite per migliorare la sorte degli operai o delle loro famiglie, le limitazioni di impiego dei minorenni, ecc.

#### Giurisdizione.

Per la giurisdizione è stabilito dall'articolo 120 che le controversie sorgenti fra principali e operai sulla formazione, continuazione e cessazione del rapporto di servizio, sulle obbligazioni reciproche che ne derivano, sul rilascio e sul contenuto dei libretti o dei certificati, sono portate davanti le autorità, specialmente istituite, e in difetto di esse, al giudizio dell'autorità municipale, con facoltà negli statuti locali di sostituire per la decisione di tali controversie, giurisdizioni arbitrali costituite dall'autorità municipale stessa, assistite da principali e operai in numero eguale.

#### Aiutanti e lavoranti.

*Les aides et compagnons* costituiscono due categorie a sè, qualche cosa tra i servi e gli operai industriali, giornalieri o aiutanti e lavoranti, operai semplici, ma non domestici, perchè per espresso disposto della legge non possono essere assoggettati ai servizi domestici.

I loro rapporti col padrone sono regolati come per le altre categorie d'operai.

#### Apprendisti.

Il nuovo codice di commercio germanico ha minute disposizioni che ho riferite, sul contratto di apprendimento; ma queste

della legge non sono abrogate, perchè si riferiscono unicamente agli apprendisti impiegati nella industria, mentre quelle del codice di commercio si riferiscono agli apprendisti impiegati nell'esercizio del commercio, nella amministrazione delle aziende commerciali e industriali; ciò che è confermato dal tenore del § 76 di detto codice.

La maggior parte delle disposizioni che si riferiscono ai rapporti degli operai industriali coi loro principali, concernono i fanciulli, e contengono le note generali limitazioni protettive, contemplando, come la legge ungherese, la condizione speciale fatta loro dalla istruzione obbligatoria, e richiedendo la presentazione per l'operaio minorenni della carta di lavoro, anzichè del libretto, rilasciato col consenso del padre o del tutore dalle autorità locali; al quale consenso può supplire quello della autorità municipale. Altra disposizione che dimostra come anche il legislatore tedesco riconosca la capacità di fatto dell'operaio minorenne pel contratto di lavoro.

#### **Modificazioni successive.**

Ma posteriormente si sono recate altre modificazioni con leggi 23 luglio 1879, 18 luglio 1881, 1° luglio 1883, 8 dicembre 1884, 23 aprile 1886, 6 luglio 1887, leggi che seguono le tappe successive nello svolgimento pur grandioso preso in Germania dall'ordinamento industriale.

#### **Legge del 10 giugno 1891.**

Viene la legge 10 giugno 1891 a rappresentare una altra tappa, quasi coincidendo col grande avvenimento della conferenza internazionale di Berlino (marzo 1890) per studiare la legislazione operaia.



La più importante parte della novella legge è quella dal titolo VII consacrato alla determinazione dei rapporti tra principali e operai e comprendente questi oggetti, dove si riaffermano e esplicano i principi già accolti dalla legge del 1878 ora riassunta. Alcune disposizioni generali sulle basi del contratto di lavoro (libera contrattazione, limitata dalla legge nell'interesse degli operai) sul riposo festivo, sul libretto degli operai, sul modo di pagamento dei salari, sulle scuole professionali, sulle misure d'igiene, di sicurezza e di moralità; disposizioni relative alle relazioni tra principali e operai, conclusione e rottura del contratto, prescrizioni determinanti la condizione degli apprendisti, misure speciali per gl'impiegati e pei capi fabbrica, prescrizioni particolari agli operai di fabbrica e cioè la redazione e l'applicazione del regolamento di officina, l'istituzione di commissioni operaie permanenti, la fissazione della durata e delle condizioni del lavoro dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne, disposizioni concernenti l'organizzazione della sorveglianza per assicurare l'esecuzione delle prescrizioni. . .

Rapidi cenni su alcune delle parti più notevoli dal nostro punto di vista di questa legge.

#### **Riposo festivo.**

Si proclama il principio che gl'industriali non possono obbligare gli operai a lavorare nelle domeniche e nei giorni festivi, salvo i lavori autorizzati anche in questi giorni.

I giorni festivi sono determinati dalle autorità locali. Gli operai non devono essere impiegati nelle domeniche e nei giorni festivi nelle mine, nelle saline, nelle officine di preparazione meccanica, nelle cave di pietra e di sabbia, nelle usine, ecc.

Si fissa il *minimum* del riposo e il modo di calcolarlo.

Si stabilisce una norma speciale per le imprese commerciali; nessuna occupazione nelle feste di Natale, di Pasqua, di Pentecoste e cinque ore sole nelle domeniche e altri giorni festivi, con facoltà nei comuni o nelle associazioni commerciali di ridurre o sopprimere il lavoro per certi rami di commercio o per tutti.

Si dà una disposizione speciale per le quattro settimane che precedono il Natale, e per quelle domeniche e quei giorni festivi, durante i quali circostanze locali rendono necessarie relazioni di affari prolungati, provvederà l'autorità di polizia.

Sono specificati i lavori non soggetti alla prescrizione del riposo festivo, lavori urgenti, o di interesse pubblico; inventari prescritti dalla legge (una domenica sola) sorveglianza di impianti industriali, pulitura, ecc. degli stabilimenti; lavori preparatori per impedire la perdita della materia o la cattiva confezione del prodotto, lavori di sorveglianza della produzione se ha luogo nelle circostanze suindicate.

Compilazione da parte degli industriali di uno stato particolareggiato degli operai occupati, delle ore impiegate, della natura dei lavori eseguiti. Questa nota è a disposizione dell'autorità. Offerto il modo agli operai di attendere al servizio divino in giorni successivi, quando non vi potranno attendere ordinariamente, a cagione dei lavori festivi.

Una decisione del Corpo federale può dare disposizioni speciali in certe industrie, e specialmente in quelle dove i lavori non ammettono alcuna interruzione o ritardo, o in quelle che funzionano in certi periodi dell'anno.

Altre deroghe della superiore autorità amministrativa possono essere autorizzate per le industrie, il di cui esercizio totale o parziale nei giorni festivi è necessario al soddisfacimento di bisogni quotidiani, o particolarmente esistenti in questi giorni nelle popolazioni, o per le imprese che lavorano esclusivamente e principalmente con motori messi in movimento dall'aria o da forze idrauliche irregolari. . .

Deroghe possono anche accordarsi dall'autorità amministrativa inferiore se per evitare un danno incalcolabile si rende necessario di occupare operai in quei giorni. Un'ordinanza imperiale con approvazione del Consiglio federale può estendere la prescrizione del riposo festivo anche ad altre industrie.

Non sono soggette alle prescrizioni del riposo festivo, esclusivamente però ai lavori strettamente richiesti per il fine e per l'oggetto della industria, gli alberghi, caffè, spettacoli musicali, esposizioni, rappresentazioni teatrali e l'industria dei trasporti.

Seguono disposizioni sull'apprendimento, sul libretto di cui devono essere muniti anche gli operai minorenni.

#### **Apprendimento, certificato di servizio.**

Sul certificato dei servizi (esteso, a richiesta dell'operaio, anche alla di lui condotta e al servizio) con divieto al principale di fare su tale certificato dei segni, aventi per iscopo di denigrare l'operaio in un modo che non risulti dal testo del certificato stesso.

Il padre o il tutore possono richiedere che il certificato sia rimesso a loro e non al minore, salvo che l'autorità amministrativa locale non abbia disposto diversamente.

### Salario.

Seguono disposizioni sul calcolo e sul pagamento del salario in moneta, sul divieto al principale di far credito di merci all'operaio, salvo le eccezioni indicate tassativamente dalla legge e già note per altre.

È notevole una disposizione, per la quale è stabilito che i pagamenti dei salari e degli acconti non possono avere luogo negli alberghi, nei caffè, o in luoghi di vendita, senza l'approvazione dell'autorità amministrativa inferiore, come non possono farsi nelle mani di terzi in virtù di atti e di titoli basati sopra atti che a termine dell'art. 2 della legge sul sequestro della mercede del lavoro o dei servizi del 21 giugno 1869, sono senza valore legale (1).

I pagamenti in modi diversi non sono validi, salvo l'indebito arricchimento. I contratti contrari alla regola del divieto del pagamento negli alberghi, ecc., come si è ora visto, sono nulli; e così delle convenzioni tra industriali e operai, per l'acquisto di cose necessarie in certi magazzini, come in generale per la destinazione dei salari a scopi diversi della partecipazione a istituti, pel miglioramento delle condizioni degli operai e famiglie.

I crediti per mercanzie formati contro le disposizioni surriferite non hanno azione civile.

Le ritenute sui salari stipulate dall'industriale a titolo di garanzia di indennità per rottura illegale del contratto da parte dell'operaio o di una ammenda stipulata per questa cosa, non devono superare ad ogni

(1) L'art. 1 di questa legge dichiara il salario impignorabile e l'art. 2 stabilisce che le disposizioni dell'art. 1 non possono essere limitate o escluse e che qualsiasi contratto, cessione o vincolo contrario a questa disposizione è privo di valore legale.



pagamento un quarto del salario scaduto e in totale il salario medio della settimana.

Un comune od una associazione comunale può, per via di statuto, stabilire per tutte le imprese industriali o per alcune categorie di esse: che il pagamento dei salari e degli acconti debba aver luogo per periodi fissati, di cui la durata non deve nè essere superiore ad un mese nè inferiore ad un anno; che il salario guadagnato dagli operai minorenni deve essere pagato ai genitori o tutori, nè dev'essere versato direttamente ai minorenni medesimi, salvo il loro consenso scritto o a presentazione della quitanza fornita da loro dell'ultimo pagamento; che gli industriali devono comunicare ai genitori o tutori nelle scadenze settimanali, i salari pagati ad operai minori.

Sono assimilati agli operai contemplati in queste disposizioni gli operai che lavorano per industriali determinati all'esterno dei loro stabilimenti, alla fabbricazione di prodotti industriali, e ai quali essi stessi forniscono le materie prime e accessori.

#### **Altri oggetti.**

Seguono altre speciali norme circa l'insegnamento degli operai minorenni, sull'obbligo degli industriali della rigorosa manutenzione delle officine per la salute e la vita degli operai e per la loro moralità con larghi poteri alle autorità di polizia, al Consiglio federale, alle autorità centrali, di dare le disposizioni opportune per l'attuazione di tutte queste norme di preservazione, di stabilire (competenza del Consiglio federale le cui decisioni devono comunicarsi al Reichstag nella prossima tornata) nelle industrie nelle quali la durata eccessiva della giornata di lavoro compromette la salute degli operai, la durata, il principio e il fine di

questa giornata e il riposo, e formulare le ordinanze necessarie allo scopo (1).

Come nella precedente legge si nota anche in questa la distinzione fra le diverse categorie di personale, regolandole in modo particolare, lavoranti e inservienti (*compagnons et aides*) apprendisti, impiegati, capi fabbrica, agenti-tecnici, operai di fabbrica.

#### Regolamenti ed ordini di officina.

Ed è nelle norme relative a questi ultimi che si determinano i requisiti dei regolamenti od ordini di lavoro e dei loro supplementi aventi tutti efficacia obbligatoria tra padroni e operai, e sui quali ordini devono essere interpellati gli operai, sentendo l'avviso delle Commissioni permanenti di costoro, ove siano costituite; ordini da comunicarsi all'autorità amministrativa, accompagnati dall'avviso degli operai, se sono formulati per iscritto, o consegnati in processo verbale, e d'una dichiarazione constatante e indicante come si soddisfa alla prescrizione dell'avviso predetto.

L'ordine dev'essere costantemente affisso in modo visibile a ciascun operaio e a ciascun operaio, consegnato in copia al momento dell'assunzione in servizio.

Precedono minute disposizioni sul modo di ripartire il lavoro degli operai minori, sulla sospensione e interruzione dell'impresa, sulle facoltà del Consiglio federale di ordinare provvedimenti per certi lavori degli operai minori, per derogare alle generali

(1) Questa misura (art. 120, c. alinea 3) costituisce la così detta *giornata di lavoro sanitaria*. È una misura della più alta importanza che si è introdotta nella legislazione. — La porta è aperta ad una successiva limitazione del lavoro nelle diverse Camere dell'industria. *Limitation legale de la durée de travail en Allemagne*. — par. Joseph Serrante, Paris, 1900.

prescrizioni ecc... (1) sulle disposizioni statutarie da adottarsi dalla autorità o associazioni comunali, sulle modificazioni alle precedenti norme.

#### Altre leggi.

Seguono le leggi modificative del 1893 e soprattutto del 6 agosto 1896 la quale ultima, fra le altre novità, estende l'applicazione a diverse associazioni ed in particolare alle associazioni di consumo, delle misure relative al riposo festivo e ai divieti della vendita delle bevande spiritose.

Terremo nota anche dell'ordinanza 20 aprile 1879 del Consiglio federale prescrivente un riposo minimo di 8 ore, vietante il lavoro di notte agli apprendisti nelle *menneires*, e dell'ordinanza 31 maggio dello stesso Consiglio estendente alle fabbriche di confezione e di biancheria le disposizioni del codice in-

(1) Va segnalato l'art. 154 alinea che ha dato facoltà al Consiglio federale di estendere agli opifici e all'industria a domicilio (eccezione fatta per l'industria a domicilio che non occupa che dei membri della famiglia) le disposizioni di questa legge del 1871 relativa alla protezione delle donne, degli adolescenti e dei fanciulli.

Sugli effetti in genere di questa legge e sullo svolgimento successivo di essa vedi il ricordato studio del Sarrante nel quale si pongono in rilievo importanti questioni e si nota il valore dei poteri conferiti al Consiglio federale, per lo sviluppo della legislazione industriale; e si menzionano i progetti di legge pendenti al Reichstag, relativi all'industria della confezione della biancheria col lavoro in camera, per eliminare gli ostacoli frappontisi all'esecuzione dell'ordinanza precitata (progetto del 1898). Accenna altresì all'idea del partito democratico socialista di sopprimere il *lavoro a domicilio*, e alla grande difficoltà di conseguire ciò, sollevando tale soppressione problemi molto ardui e che per molto tempo ancora appaiono insolubili. Altro progetto (dicembre 1898) pendente è quello che prescrive il riposo ininterrotto di dieci ore per tutte le persone impiegate nei magazzini di vendita; e prescrive la chiusura obbligatoria a certe ore della sera.

È probabile che dopo l'inchiesta fatta dalla *Commissione di statistica* operaia si presenti un progetto di legge per stabilire il riposo domenicale dei domestici negli alberghi e caffè e mettere termine ad abusi inveterati.

dustriale e alla protezione delle donne e dei fanciulli circa i limiti delle ore di lavoro.

**Legge 6 luglio 1897. — Corporazioni.**

Viene da ultimo la legge 6 luglio 1897, la quale modificò la legge sull'industria per quanto riguarda le corporazioni, anzi ha per scopo la riforma del regime corporativo e una nuova regolamentazione delle piccole industrie. Bisogna premettere che se le leggi in Francia, in Austria e Ungheria regolano le corporazioni e le unioni di corporazioni, esse hanno intenti assolutamente diversi dagli antichi. Queste sono corporazioni, a così dire, rigenerate, secondo le esigenze e le idee dei tempi e dell'ambiente, collo scopo di giovare, sotto l'egida della legge, a raccogliere e disciplinare le forze e le finalità delle classi dei lavoratori, in armonia agli interessi degli industriali. Delle forme antiche non rimarrebbero che lo spirito di solidarietà e il nome (1).

L'esperienza delle leggi anteriori del 18 agosto 1881, 8 dicembre 1884, 23 aprile 1886 e 6 luglio 1887 e di quelle del 1891, del 1893 e del 1896, dimostrò che non si era conseguito il fine vagheggiato, quello cioè di attirare gli operai, e che invece le corporazioni non riuscivano a raccogliere che una minoranza di esso. Si fu quindi condotti a stabilire l'affiliazione obbligatoria alle corporazioni, essendo la istituzione di una corporazione non meno subordinata al concorso di circostanze favorevoli, necessarie non solamente alla creazione, ma anche alla prosperità dell'unione. D'altronde la conservazione del regime

(1) Vedi GABBA nel libro - *Trent'anni di legislazione sociale* - e si tenga conto dell'autorità dello scrittore da lui ricordato per segnalare gli inconvenienti di tali istituzioni e che non sarebbero dissimili dagli antichi, malgrado la diversità e modernità degli intenti.



di libertà per le corporazioni, la partecipazione alle quali rimane facoltativa, richiese una modificazione delle disposizioni in vigore allo scopo di realizzare l'uguale sviluppo delle istituzioni preesistenti e delle nuove. Ispirata a questo concetto la legge industriale del 1897 creò un nuovo organismo, la Camera delle piccole industrie; la quale provvede alla rappresentanza e all'amministrazione autonoma delle piccole industrie, stabilisce inoltre dirette relazioni fra gli artigiani e gli organi dello Stato, mentre la eventuale partecipazione di un commissario ufficiale fu ritenuta utile, in quanto il suo concorso dimostra la saldezza dell'istituzione e in quanto dà maggiore autorità alla gestione della istituzione medesima coll'assicurare che l'autorità amministrativa la mantiene nella via tracciata dalla legge.

Dunque la legge in esame riguarda le corporazioni in genere, le commissioni delle corporazioni, le corporazioni obbligatorie, le camere delle piccole industrie, le unioni delle corporazioni.

Posto il principio che coloro che esercitano una industria per loro conto, possono fare parte di una corporazione per la difesa degli interessi comuni della industria, ne determina i doveri; mantenere lo spirito di solidarietà, conservare l'onore e lo sviluppo dell'onore professionale fra i membri della corporazione, promuovere i buoni rapporti fra i padroni e gli operai, vegliando alle condizioni materiali d'esistenza e al collocamento; formulare i regolamenti particolari del tirocinio, vigilare all'istruzione tecnica, industriale e morale degli apprendisti; definire le contestazioni della natura stabilita dall'art. 3 della legge sui tribunali industriali (22 luglio 1890) in appresso accennata e dall'art. 53 della legge sull'as-

sicurazione contro le malattie, cioè contestazioni relative al computo e all'imputazione delle quote da versarsi e del diritto di entrata, sorte tra i membri delle corporazioni e i loro apprendisti.

Le corporazioni hanno poi il diritto di estendere la loro azione sugli interessi industriali comuni ai membri della corporazione oltre quelli ora accennati e particolarmente di prendere le misure necessarie nell'interesse dell'istruzione industriale tecnica e morale dei principali, operai e apprendisti, di sovvenire, istituire e dirigere scuole e di formulare prescrizioni riguardo alla destinazione e al frequentamento delle scuole istituite da esse, di stabilire esami, istituire casse di assistenza, istituire tribunali arbitrali chiamati a definire in luogo delle autorità ordinarie le contestazioni sopra dette, a norma delle predette leggi sui tribunali industriali e sulle assicurazioni, insorte fra i membri delle corporazioni e gli artigiani e operai, organizzare lavori in comune per sviluppare l'attività dei membri della corporazione.

Seguono disposizioni sulla competenza territoriale delle corporazioni, sulla loro denominazione, sul modo col quale devono essere formulati i loro statuti, sulla omologazione a cui sono soggetti, sulle persone che possono entrare nelle associazioni, sulla condizione giuridica degli uscenti, ecc.

La capacità giuridica delle corporazioni è stabilita nell'art. 80. Le corporazioni possono, in loro proprio nome, acquistare dei diritti e contrarre obbligazioni, stare e essere citate in giudizio. I loro beni costituiscono la sola garanzia delle loro obbligazioni verso i loro creditori.

E l'articolo 89b aggiunge: che le corporazioni debbono ricorrere all'autorizza-

zione delle autorità di sorveglianza, per acquistare, alienare e ipotecare la proprietà fondiaria, per prendere a prestito, se l'ammontare del prestito non ha per unico oggetto di fornire una assistenza provvisoria e non possa essere sostituito mediante le eccedenze delle rendite ordinarie sulle spese di un certo periodo finanziario, o di acquistare alcuni oggetti aventi un valore storico, scientifico e artistico.

Vi sono norme speciali per la costituzione dei tribunali industriali preveduti dalla stessa legge, per gli effetti e l'esecuzione delle loro decisioni, per la costituzione e pel funzionamento dell'amministrazione (assemblea o comitato direttivo), per la rappresentanza in giudizio, pei poteri disciplinari del comitato, per gli oggetti di competenza della assemblea, ecc., pei diritti della corporazione di vigilare all'esecuzione delle prescrizioni legali e statutarie delle aziende che appartengono alla corporazione, per la partecipazione degli operai al compimento dei doveri della corporazione, pel modo di eleggere la commissione degli operai, per la dipendenza delle corporazioni dall'autorità amministrativa, per la competenza di questa, per le cauzioni stabilite per le trasgressioni, per lo scioglimento delle corporazioni, ecc.

Sono regolate a parte le *corporazioni obbligatorie*.

Per la difesa d'interessi comuni di mestieri identici o simili della piccola industria, l'autorità amministrativa superiore può, sopra la domanda d'interessati, debitamente accertata e controllata con modi precisi determinati dalla legge, disporre che in una determinata regione tutti gli industriali esercenti lo stesso mestiere o mestieri analoghi, debbano costituire una corporazione nuova da istituirsi con queste condizioni: consenso

della maggioranza degli industriali interessati; limitazione del territorio della corporazione in modo che ciascun membro non sia impedito, per l'elezione del suo domicilio in ordine alla sede della corporazione, di partecipare alla vita della corporazione e di usare delle istituzioni di essa; un numero sufficiente degli artigiani interessati nella regione per la erezione di una corporazione capace di funzionare.

Anche gli statuti di queste corporazioni devono essere omologati. Appartengono alla Corporazione tutti coloro che esercitano per loro conto e in modo personale l'industria per la quale la Corporazione fu istituita; eccettuati coloro che esercitano l'industria in grande (*selon le mode des fabriques, frolebrikendssig*) ed altre categorie di industriali. E possono essere ammessi alla Corporazione altre classi di artigiani e industriali, stabilite dalla legge.

La legge prevede e regola gli effetti derivanti dal patto di scioglimento di Corporazioni libere per la costituzione di Corporazioni obbligatorie e dà altre norme circa l'amministrazione di queste Corporazioni obbligatorie ecc.

Le Commissioni delle Corporazioni sono costituite per deliberazione delle assemblee delle Corporazioni interessate. Hanno la funzione di rappresentare gli interessi comuni delle Corporazioni partecipanti, le quali possono trasmettere loro i propri diritti e doveri.

Le Camere per le piccole industrie si istituiscono per ordinanza dell'Autorità centrale di Stato.

I membri di queste Camere sono eletti dalle corporazioni di artigiani che hanno loro sede nel territorio della Camera delle piccole industrie fra i propri membri, e dalle associazioni industriali e da altre unioni.



Eleggibili sono soltanto coloro che sono capaci di compiere le funzioni di scabini, che hanno 30 anni di età, che possiedono il diritto di ammaestrare apprendisti.

Le Camere della piccola industria hanno specialmente la funzione di formulare i regolamenti particolari di lavoro, vegliare all'esecuzione delle prescrizioni relative al tirocinio, e assistere le Autorità dello Stato e dei Comuni nello svolgimento della piccola industria, mediante comunicazioni di fatto, e mediante preventivi pareri sulle questioni che concernono la condizione della piccola industria, discutere e sottoporre alle Autorità i voti e le istanze per quella condizione e presentare rapporti annuali sulle proprie osservazioni sullo stesso oggetto, costituire commissioni di esame per procedere all'esame dei soci, istituire commissioni per decidere sulle opposizioni relative alle decisioni delle Commissioni d'esame. Di più la Camera deve essere sentita in tutti gli affari importanti relativi agli interessi collettivi della piccola industria, come agli interessi delle singole branche di essa, ed ha diritto di prendere provvedimenti nell'interesse dell'istruzione tecnica, industriale e morale dei padroni, operai e apprendisti, istituendo e sovvenendo scuole professionali.

La legge regola le direzioni, amministrazioni, il funzionamento e la rappresentanza delle Camere della piccola industria, la nomina e le funzioni del Commissario governativo presso quelle Camere, della Commissione degli operai, parte essenziale delle Camere stesse, il contenuto degli statuti, la cui formazione spetta all'Autorità governativa, col diritto però nelle Camere di fare le loro osservazioni, i modi e i limiti della sorveglianza dello Stato, l'obbligo delle Autorità nella sfera della competenza rispet-

tiva di prendere in considerazione le domande delle Camere ecc.

È infine notevole questa disposizione (articolo 1039):

Le Autorità centrali degli Stati confederati nelle quali esistono per la rappresentanza degli interessi della piccola industria, altre istituzioni legali (Camere di commercio e di industrie, Camere di industria) possono trasferire a questi corpi i diritti e i doveri delle Camere di piccola industria se i loro membri, incaricati della rappresentanza degli interessi della piccola industria, sono eletti dagli artigiani del territorio delle Camere e se una votazione notevole è toccata ai membri appartenenti alla piccola industria.

Per rendere sempre più compatto l'ordinamento e il funzionamento delle Camere, la legge ammette anche le unioni di esse, l'affiliazione alle quali deve essere deliberata dall'assemblea della Corporazione e il di cui ufficio è quello di vegliare alla tutela degli interessi degli enti rappresentati, di assistere le Corporazioni, le Commissioni delle Corporazioni e le Camere della piccola industria nell'adempimento dei loro obblighi legali.

Sono retti da statuti speciali stabiliti da esse stesse.

Una deliberazione del Consiglio federale può conferire alle unioni la capacità di acquistare diritti, di contrarre obbligazioni, di stare e di essere citate in giudizio in loro proprio nome.

I beni dell'Unione sono l'unica garanzia dei creditori.

#### Contratto di tirocinio.

Nel contratto di tirocinio deve intervenire anche il minore, che firmerà la scrittura.

Prevale la massima già accolta da altre leggi che solo chi ha il godimento dei diritti civili ed è fornito di certe condizioni di moralità e di precedenti penali, può prendere alla sua dipendenza apprendisti. È nuova la norma per la quale se il padrone ha un numero permanente di apprendisti sproporzionato coll'entità dell'industria, e se l'istruzione sembra perciò compromessa, l'autorità amministrativa inferiore può obbligare il padrone a licenziare una parte degli apprendisti e proibirgli di assumerne oltre un numero prestabilito.

La legge dà disposizioni speciali per gli artigiani di cui regola particolarmente il tirocinio ed i rapporti coi padroni, occupandosi anche delle modalità dell'insegnamento, dell'esame ecc. conferendo alle Autorità centrali poteri di modificazione in determinati casi delle sue prescrizioni.

Disposizioni pure speciali regolano l'assunzione e l'uso del nome di maestro.

#### **Tribunali industriali.**

I tribunali industriali, a cui accenna la legge sull'industria teste esaminata, sono istituiti e regolati dalla legge speciale del 29 luglio 1890 (1).

Oltre l'interesse offerto dalla natura di questi tribunali e dalla loro organizzazione si ha quello che deriva dalla sempre più chiara e particolareggiata nomenclatura specialmente per quanto concerne gli operai, e dalla procedura speciale dinanzi il presidente della commissione prevista dal titolo V di detta legge, e che sembra potere

(1) Come premessa questa legge pubblicata nell'*Annuaire de législation étrangère*, anno 1891, pag. 183 e segg., è interessantissimo lo studio sulle diverse specie di tribunali esistenti per le controversie tra operai e principali



riuscire di utile complemento anche presso noi, dell'istituzione dei probi-viri, la cui diffusione è ostacolata, come si è detto nel rapido esame fatto precedentemente, da molte difficoltà.

L'art. 71 dispone che se non esiste un tribunale industriale competente, ciascuna delle due parti può, in caso di contestazione, dell'indole di quelle che sono previste nei numeri 1 e 3 dell'art. 3 (conclusione, proroga o rottura del contratto di lavoro, consegna o contenuto del libretto o del certificato, prestazione di servizio e domande d'indennità, pene convenzionali stipulate in occasione del contratto, ammontare ed impiego delle quote di assicurazione contro la malattia da versarsi dagli operai) richiedere il presidente della commissione (sindaco amministratore locale ecc.) del luogo dove deve eseguirsi l'obbligazione, derivante dal contratto che dà causa alla controversia, di rendere un giudizio provvisorio, facendosi processo verbale dell'eventuale accordo, sottoscritto dalle parti e dal presidente, la di cui decisione deve pure redigersi in iscritto, e acquista forza di cosa giudicata, se, dopo il decorso di 10 giorni, l'una delle parti non fa istanza al tribunale ordinario.

Tanto gli accordi quanto le decisioni sono fatti eseguire dalla polizia locale.

Il presidente della commissione può farsi sostituire da un supplente, coll'autorizzazione della superiore autorità amministrativa, come il Governo centrale dello Stato può invece del presidente della commissione istituire un ufficio colle stesse funzioni.

La istituzione del tribunale industriale è facoltativa.

Era stata fatta dal gruppo socialista parlamentare la proposta che si rendesse obbligatoria. Non fu accolta per la conside-



razione che in molte regioni essenzialmente rurali, sarebbe stata l'istituzione stessa impossibile e avrebbe portato nelle altre regioni, dove non era utile, una spesa grave a carico dei comuni, e per la considerazione che i poteri concessi dall'autorità regionale sono sufficiente garanzia per la diffusione dell'istituzione là dove se ne riscontra il bisogno.

La funzione del tribunale industriale è questa: definire le controversie *di ordine industriale* che sorgono fra operai e principali, o operai d'uno stesso principale.

Il tribunale industriale si compone di un presidente, di un vicepresidente e di almeno quattro assessori.

Il presidente e il vice presidente sono designati dal magistrato, o dalla rappresentanza comunale o dalla rappresentanza dell'associazione comunale.

Gli assessori sono presi metà fra gli industriali e metà fra gli operai; eletti i primi dagli industriali, i secondi dagli operai.

#### Ordinanza sul riposo festivo.

Una ordinanza del 1° giugno 1895 stabilisce il riposo festivo tanto per l'industria come per il commercio, ma con molte eccezioni.

#### LEGGE SASSONE SUI DOMESTICI.

Minutissime sono le disposizioni della legge sassone del 2 maggio 1892 modificatrice del contratto di domesticità portata dalla ordinanza sul servitorame.

Si riferisce ai domestici della città e della campagna.

È pressochè identica ad altre leggi consimili, ma più dettagliata e più scrupolosa.

Ha cura di determinare esattamente il contratto di domesticità: onde esclude, sul-

l'esempio di altre, dalla sua applicazione, non essendovi la stabilità del rapporto di servizio, la periodicità della mercede e la manualità della prestazione, le relazioni giuridiche che non hanno per oggetto un servizio non interrotto, continuo, come la locazione di servizi assunti a scopo scientifico e che esige una coltura intellettuale superiore, le relazioni giuridiche degli operai ausiliari dei mestieri.

È rigorosamente regolata la capacità dei conduttori di simili prestazioni. Non la posseggono coloro che non hanno i diritti civili, quelli che sono sotto la vigilanza della polizia; alle prostitute è vietato di prendere minorenni come domestici. La polizia ha il diritto di togliere il minore da questo servizio.

Il marito solo ha diritto di assumere domestici, tanto per il servizio interno quanto per il servizio rurale. Però la moglie può assumere per ambedue i servizi domestiche, col diritto del marito di licenziarle nel termine di legge.

Uguale capacità giuridica richiede nel locatore; ma non ha più bisogno dell'autorizzazione il minore che ha abbandonato la casa paterna e il minore che si è già collocato coll'autorizzazione espressa o tacita della persona da cui dipende.

I fanciulli soggetti ancora all'istruzione obbligatoria e i giovinetti tenuti a frequentare la scuola di perfezionamento, non possono essere assunti come domestici, se il loro padrone non si obblighi di lasciarli frequentare detta scuola nelle ore prescritte dai regolamenti. I giovani domestici, chiamati a prestare servizio militare per leva o per volontario arruolamento, non sono tenuti a nessuna indennità verso il padrone.

In assenza di patti speciali il servizio

comincia a decorrere dal 2 gennaio, dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre per i domestici addetti alla persona, e dal 2 gennaio per quelli addetti ai campi.

Pei domestici assunti a mese, il servizio comincia a decorrere dal primo giorno di ciascun mese. Se la data dell'entrata in servizio cade di domenica o giorno di festa, essa è rimandata al giorno successivo.

Se nulla è stipulato per la durata del contratto è ritenuto fatto ad anno per i domestici agricoli, a trimestri o a mese per gli altri, secondo la scadenza del pagamento.

Sono stabilite le arre o caparre che si perdono rispettivamente in caso di rifiuto di ricevere o di andare al servizio.

Se il domestico si rifiuta di entrare al servizio, può essere costretto dalla polizia e può essere condannato ad una pena pecuniaria o all'arresto per 8 giorni e più (!!!). Ma anche la legge sassone prevede casi in cui sia legittimo il rifiuto del domestico.

La domestica che si mariti, il domestico che assume una impresa per suo conto o passa ad un servizio pubblico con salario fisso, prima di entrare in servizio, o il domestico dell'uno o dell'altro sesso, chiamato prima di entrare in servizio, presso i genitori o vecchi o ammalati, per aiutare o per sostituire nella coltivazione un garzone o un servo che manca, per aiutare i genitori in un mestiere che loro è impossibile fare da soli, non possono tali domestici essere costretti, ad adempiere all'impegno, ma sono tenuti di restituire la caparra e di risarcire il padrone, se vi ha luogo, in ragione dell'aumento del salario che ha dovuto pagare alla persona chiamata alla sostituzione, o in ragione del salario pagato per la supplenza temporanea.

Assai dettagliate sono le norme regolatrici dei dritti e delle obbligazioni fra padroni e domestici; non sono però dissimili da quelle stabilite da altre leggi.

L'ammontare del salario e il modo di pagarlo in denaro o in natura con o senza il vitto, sono stabiliti di comune accordo alla stipulazione del contratto, o secondo le consuetudini locali, se nulla è pattuito.

Le *strenne* di Natale e altri non sono da esigersi, se non quando formano oggetto di apposita convenzione.

Le livree rimangono di proprietà del padrone. Le mancie non si imputano sul salario o su altri emolumenti.

È importante questa disposizione. Il domestico non può essere costretto ad assistere ammalati affetti da malattie contagiose o ripugnanti, a meno che non sia stato assunto per simile assistenza; tuttavia in caso di rifiuto del domestico, si può licenziarlo per sostituirlo con altro disposto a tale servizio (1).

Pur dettagliatamente regolati sono i casi di malattia e di sepoltura dei domestici, e i casi di scioglimento del contratto. Prevedesi anche qui il caso della malattia del domestico. Prevedesi pure il caso della vendita e dell'affitto e del cambiamento dello affittante e della ripresa da parte del proprietario della coltivazione diretta del fondo; i contratti conchiusi dal fittabile e dal proprietario uscente conservano il loro valore, salvo patti contrari fra gli interessati.

Numerosissimi sono i casi nei quali il do-

(1) Al tribunale di Milano recentemente fu spiegata azione di risarcimento di danni contro il padrone da una domestica, lesa nella salute gravemente, per essere stata chiamata ad assistere un ammalato di tisi, e morta in conseguenza di questa malattia. Ignoro la decisione; la Commissione del gratuito patrocinio presso la corte di appello ammise la domestica alla gratuita clientela.



mestico può essere licenziato *senza preavviso*. Così dicasi anche in confronto del padrone.

Il matrimonio della domestica, l'assunzione da parte del domestico di un'impresa o di un servizio pubblico con stipendio fisso, autorizzano e l'una e l'altra ad abbandonare il padrone prima della scadenza del termine contrattato, ma solamente dopo aver terminato il trimestre in corso, o il mese in corso secondo i casi e alla condizione di un preavviso di 4 settimane e coll'obbligo di rifondere il di più del salario che si dovesse pagare al successore. Così nel caso che il domestico debba tornare in famiglia per le surricordate circostanze e debba fare un lungo viaggio per interessi.

Sono stabilite sanzioni sul caso che il domestico abbandoni il padrone prima della scadenza del termine senza motivi legittimi; può essere (come già si vide sopra in caso analogo) ricondotto dalla polizia, ad istanza del padrone, e può essere condannato all'ammenda e agli arresti. Così è punito qualunque padrone che assume a servizio un domestico che sa avere illegittimamente abbandonato il precedente padrone fino a che non ha ricevuto intimazione di domanda di reintegrazione corrisposta da quest'ultimo, e qualunque altro padrone che eccita un domestico a lasciare il padrone senza motivo legittimo. Nel primo caso occorre la querela.

Quando il padrone, senza aver avvisato il domestico al momento della stipulazione del contratto, intraprende con lui un viaggio che deve durare più lungo tempo del servizio, è tenuto allo spirare del termine convenuto, a pagare al domestico che vuole lasciarlo, le sue spese di viaggio fino al luogo della stipulazione del contratto di servizio,

e se la distanza è eguale, fino al luogo del suo precedente domicilio.

Finalmente la legge stabilisce che l'autorità di polizia tiene in ciascuna località un registro dei domestici, nel quale tutti i domestici devono farsi inscrivere. Ai domestici si rilascia un libretto, che deve essere consegnato ai padroni.

È proibito, sotto pena d'ammenda, di prendere a servizio un domestico non munito del libretto.

Il domestico che abbandona regolarmente il servizio può esigere dal padrone un certificato da iscriversi sul suo libretto, che deve indicare la durata, la natura del servizio, la condotta. Le indicazioni false fatte dal padrone sono punite da ammende.

La vendita dei libretti dei domestici fatta da particolari è pure proibita.

## LEGGI INDUSTRIALI

DELLO

### IMPERO AUSTRIACO.

L'industria anche in Austria era originariamente regolata dalla legge generale del 20 dicembre 1859 di cui solo i titoli V, VIII, IX restarono in vigore essendo stati modificati i titoli I, II, III, IV, VII della legge 15 marzo 1883, il titolo VI della legge 8 marzo 1895, che è quella che più ci interessa.

#### Legge 15 marzo 1883.

Questa legge non offre interesse se non per le disposizioni dell'art. 14 che stabilisce le condizioni per le quali una persona può esercitare un mestiere; vale a dire, richiede certi requisiti generali, ed in specie la prova della capacità fornita colla produzione di un certi-

ficato di tirocinio e di lavoro, constatante lo impiego come operaio durante più anni nello stesso mestiere o in un ramo d'industria analoga all'oggetto del mestiere, certificato ratificato e approvato dal presidente della corporazione o dal capo del comune, a cui appartiene il principale dell'operaio o il suo padrone; certificato sostituibile con un altro constatante che l'operaio ha compiuto con esito il corso di uno stabilimento di insegnamento professionale.

**Legge 8 marzo 1885.**

Questa legge si occupa specialmente degli operai e della loro condizione.

Fedele al principio di rispettare la libertà delle convenzioni, si affretta però a stabilire precise disposizioni restrittive per la protezione dell'operaio; e quindi impone al principale quei doveri specifici che conosciamo già per la notizia delle leggi civili.

Così dicasi per tutte le altre materie dei rapporti fra principale ed operai, e per il regolamento del lavoro e per il lavoro delle donne e dei fanciulli e pel contratto di tirocinio, ecc.

Il titolo oggetto della legge, titolo VI, porta la denominazione: Gli ausiliari industriali. E l'art. 73 spiega questa denominazione, chiarendo la nomenclatura operaio, che non è sempre la più perspicua.

Sotto la denominazione di ausiliari (*Ilfsarthester*) sono compresi dalla presente legge, senza distinzione di età, nè di sesso, tutti gli operai che sono regolarmente impiegati nelle imprese industriali, e cioè:

a) Gli inservienti o aiutanti (*aides*) i commessi, i lavoranti (*compagnons*) i garzoni di caffè, i cocchieri nelle imprese di trasporto;

- b) Gli operai di fabbrica;
- c) Gli apprendisti;
- d) I lavoratori che sono impiegati nell'industria in servizi inferiori (senza esservi compresi quelli che sono enumerati dall'articolo V, lett. D, della legge di approvazione della legge sull'industria e cioè i manuali della classe più bassa).

Fra gli ausiliari si comprendono anche i lavoratori impiegati regolarmente nelle imprese industriali che sono dirette dalle persone fisiche e morali enumerate in detto art. V, accessoriamente ad imprese o ad occupazioni non sottoposte alla legge sulla industria.

Non sono invece compresi fra gli ausiliari coloro che sono addetti ad uffici d'ordine più elevato ordinariamente retribuiti a mese o all'anno, p. e. il capofabbrica, i meccanici, i commissionari, i contabili, i cassieri, i spedizionieri, i disegnatori, i chimici, ecc.

È sancito il riposo ordinario del lavoro, pel giorno e per la notte, tenuto conto dei bisogni dell'industria, il riposo della domenica e degli altri giorni festivi, salvo pei lavori di pulizia e di riordinamento dell'officina, salvo le disposizioni speciali impartite dal ministro di commercio di concerto con quello dell'interno e dei culti e della istruzione.

Le norme intorno ai doveri degli operai, alla denuncia del rapporto di servizio, al pagamento del salario, alla nullità delle convenzioni intorno alle disposizioni sui salari, alle conseguenze del mancato pagamento in denaro contante, ai certificati, ai libretti, alla cessazione del contratto di lavoro, al licenziamento intempestivo, all'allontanamento prematuro dell'operaio, allo stato o censo degli operai, all'ordine o regolamento di lavoro e di servizio, e di officina ecc.,



sono pressochè identiche a quelle delle leggi industriali germaniche, sassone e ungherese.

Gli articoli 87, 88 stabiliscono e regolano la costituzione dei tribunali di arbitri speciali per la definizione delle contestazioni che si elevano tra principali non appartenenti ad una corporazione e loro operai, a cagione del lavoro, dell'apprendimento e del salario. La competenza di siffatti tribunali costituiti anch'essi da padroni ed operai, non si estende alle contestazioni di competenza del tribunale industriale istituito a sensi della legge 14 maggio 1869.

Le controversie escluse dalla competenza del tribunale stabilito da quella legge del 1869, del comitato di arbitri della corporazione e del tribunale d'arbitri istituiti come sopra, insorgenti per detti oggetti tra principale e operai durante il tempo del lavoro, del tirocinio o dell'assunzione in servizio mediante salario, o quanto meno prima della scadenza dei trenta giorni dopo la cessazione del rapporto di servizio, sono deferite all'autorità politica e decise da essa. Così dicasi delle controversie nascenti in queste condizioni tra gli stessi operai; le controversie nascenti dopo i trenta giorni suindicati sono dei tribunali ordinari, se non entrano nella competenza dei comitati arbitrali.

Per gli operai impiegati nella fabbrica è stabilito che il lavoro, non compreso il riposo, non deve sorpassare le undici ore nello spazio di ventiquattro ore, salve le stesse eccezioni che si sono menzionate riassumendo la legge svizzera. Pur numerose e minute disposizioni contiene infine la legge sull'apprendimento, riguardo al quale oltre le norme note, stabilisce un periodo di prova per le prime quattro settimane comune ad ambedue le parti.

**Legge (austriaca) 16 gennaio 1895 sul riposo della domenica e degli altri giorni festivi nell'industria.**

Questa legge ha lo scopo di sostituire e fondere l'art. 75 della legge teste riassunta del 1885 e le ordinanze successive.

Vuolsi che questa legge addizionale sia stata deliberata, malgrado che l'esperimento delle disposizioni sul riposo festivo, specialmente pel riposo nei giorni festivi al di fuori delle domeniche, fosse stato poco corrispondente alle previsioni e agli scopi del legislatore e che quindi rimanesse lettera morta tanto nella grande che nella piccola industria, e che il regolamento del riposo festivo sotto l'aspetto religioso si fosse chiarito inopportuno.

Ad ogni modo questa legge si presenta come un modello del genere, e viene lodata dagli scrittori come saggia, moderata e liberale e come frutto di una lunga ed imparziale elaborazione.

I principii fondamentali di essa sono questi.

**Principii fondamentali.**

Distinzione tra il lavoro industriale e il lavoro commerciale; essendo le condizioni dell'uno e dell'altro diverse bisognava stabilire regole conformi. Le eccezioni inevitabili in questa materia, come si è visto anche per altre leggi, o sono prestabilite in alcuni casi dalla legge, o sono lasciate alle cure dell'autorità che le determina per via di ordinanza; riconosciuta la facoltà al ministro di stabilire direttamente per decreto le eccezioni fondate su motivi d'ordine puramente tecnico, mentre le eccezioni basate sui bisogni del commercio e della circola-

zione pubblica sono determinate per delegazione ministeriale e dalle autorità politiche locali, che dovranno sentire l'avviso dei comuni e delle corporazioni interessate.

Così questa disposizione permette di tenere conto delle condizioni locali della industria e del commercio e di conciliare il regolamento delle eccezioni al riposo festivo coi bisogni varî delle provincie, delle città e delle campagne.

Per dare esecuzione alla presente legge del 1895 furono emesse due ordinanze ministeriali (24 aprile 11 agosto 1895), autorizzanti il lavoro industriale di domenica e regolanti le condizioni di tale autorizzazione per alcune industrie.

#### **Eccezioni.**

Come altre leggi, la presente legge eccettua dal riposo festivo i lavori relativi alla pulitura e alla conservazione dei locali, i lavori preparatorii indispensabili al funzionamento regolare dell'andamento stesso dell'industria e industrie affini, e che non possono essere eseguiti negli altri giorni della settimana, senza una perturbazione e un danno per la vita e la salute degli operai, la custodia dello stabilimento, i lavori di inventario una volta all'anno, i lavori urgenti aventi carattere provvisorio, determinati da motivi d'ordine pubblico, da ragioni di polizia o di forza maggiore, i lavori personali dell'industriale, purchè non vi partecipi nessuno addetto allo stabilimento e non siano pubblici.

Per l'esecuzione di questi lavori eccezionali sono prescritte delle condizioni speciali; compilazione della nota degli operai che vi sono adibiti e comunicazione, a richiesta, della nota stessa agli ispettori o all'autorità industriale; concessione agli operai di un

tempo sufficiente nella domenica successiva per attendere alle pratiche religiose, a cui non poterono attendere la domenica precedente per ragioni di detto lavoro; concessione di un riposo agli operai, se detti lavori durarono più di tre ore, riposo da darsi nella misura di 24 ore nella domenica successiva e se ciò è incompatibile colle esigenze del lavoro, in un giorno della settimana, o infine un riposo di 6 ore durante due giorni della settimana.

Come ho detto, norme speciali sono determinate per le imprese commerciali. Per queste il lavoro della domenica può essere permesso per un massimo di 6 ore, aumentabile a 10 ore in alcuni giorni speciali, come la vigilia di Natale, la festa patronale, ecc., ad 8 ore in alcune stagioni, nei luoghi con meno di 6000 abitanti e ove la popolazione dei dintorni si reca la domenica a fare gli acquisti necessari.

Le ore del lavoro domenicale possono diversamente fissarsi, date le differenti specie di commerci e secondo i comuni e frazioni di comuni; sempre però colla concessione agli operai del tempo opportuno per le pratiche religiose, e colla concessione di un tempo successivo di riposo.

La legge austriaca è zelante della religione, perchè con una fra le sue ultime disposizioni stabilisce che agli operai deve essere assicurato il tempo necessario per assistere ogni mattino al servizio divino secondo il rispettivo culto.

Le contravvenzioni sono punite con sanzioni previsti dalla legge generale della *Gerbeordnung*.

**Legge sulle coalizioni. — Legge sulle associazioni permanenti.**

L'Austria possiede anche la legge del 7 aprile 1870, la quale dichiara non essere



illegali le coalizioni temporanee fra operai allo scopo di migliorare le proprie condizioni. Vi ha poi la legge 15 novembre 1867 la quale permette le associazioni *permanenti*, quando ciò, sembri al Governo, caso per caso, conveniente, circondando però tale permesso con molte cautele, fra le quali l'obbligo di comunicare alle autorità il nome di *tutti i soci*, di lasciare intervenire ad ogni adunanza un rappresentante del Governo.

#### Legge sulle corporazioni.

A sensi della successiva legge 15 marzo 1883 sulle corporazioni le autorità comunali debbono promuovere la costituzione di una corporazione fra i padroni in una data industria, che esercitano nel Comune; alla quale corporazione devono appartenere i padroni, gli operai e gli apprendisti da essi impiegati. La corporazione ha le sue assemblee separate di padroni e di operai; costituisce Commissioni arbitrali.

#### Legge 23 febb. 1897 sul regime corporativo.

Questa legge è modificata a scopo di miglioramento dalla successiva del 23 febbraio 1897, sul regime corporativo, perchè meglio profitti alla piccola industria, disciplinando più severamente i doveri dei padroni verso gli allievi, e il tirocinio in genere, favorendo la federazione delle corporazioni.

#### LEGGI INDUSTRIALI INGLESI.

Di alcune di esse si è fatto già cenno nella parte relativa ai codici, perchè non essendovi, come è noto, in Inghilterra il sistema della codificazione, riesce più difficile tenere distinta in due parti la legislazione codificata e la legislazione speciale.

Ma questa, dirò, seconda categoria di leggi speciali non han una grande importanza diretta per quanto si attiene al contratto di lavoro, i di cui elementi si trovano invece più chiari e definiti nelle altre leggi civili che ho riassunto. Tuttavia occorre conoscerle nelle loro linee generali, perchè, ripeto, gli esempi della legislazione e degli ordinamenti dell'Inghilterra sono sotto ogni rispetto e in ogni ordine di fatti, di istituzioni e di principii, ammirevoli e fecondi.

**Legge 27 maggio 1878 sul lavoro delle persone impiegate nell'industria (41, Vict. c. 16).**

Questa legge regolando tutto il lavoro industriale, applicandosi a tutti gli stabilimenti industriali senza distinzione, estendendo a tutti gli operai e apprendisti la protezione che i più favoriti trovavano già in alcune leggi speciali (il processo legislativo industriale inglese va infatti dal singolare e particolare al generale), riunendo in un sol corpo le norme sparse nelle leggi anteriori, rappresenta un quadro, nel quale possono trovar posto tutte le disposizioni legislative che migliorano vieppiù la condizione di quegli operai, che a cagione del sesso e dell'età, la società per un giusto apprezzamento dei suoi doveri e dei suoi interessi, non esita a circondare di una particolare protezione. Giustamente uno scrittore francese richiama l'attenzione sopra una nota caratteristica di questa legge. Quantunque secondo la tradizione inglese essa regoli un numero di dettagli di cui il legislatore francese (e non perchè anche l'italiano?) abbandona la cura al potere esecutivo, cionulladimeno conferisce al ministro dell'interno il potere di prendere le misure locali e temporanee richieste dagli interessi degli operai e da quelli dell'industria.

Ma coll'art. 65 riserva allo stesso legislatore il diritto di rivedere, di sospendere, di annullare al bisogno i decreti del Ministro, e lo scrittore francese osserva maliziosamente che senza dubbio sarà malagevole trovare nelle leggi francesi esempi di questa confusione di poteri.

Ma questa legge del 1898 non bastò a soddisfare alla vive e insistenti richieste delle classi operaie e ad essa seguirono parecchie leggi addizionali speciali, aventi il carattere comune di estendere e rinforzare il regolamento del lavoro industriale, di rendere più rigorosa la sorveglianza delle fabbriche, delle officine, dal punto di vista sanitario di crescere i poteri del Ministro, come quelli degli ispettori, infine di applicare sempre più il sistema, nuovo in Inghilterra, di sostituire all'azione della legge quella del semplice regolamento o ordinanze ministeriali rese in virtù di poteri conferiti una volta tanto dal legislatore al ministro competente; ma anche le leggi aggiuntive non appagarono quelle esigenze, di cui si facevano organo ed interpreti le *Trade-Unions*.

Allora il Governo istituì una Commissione d'inchiesta, detta Commissione del lavoro (esempio seguito dal Governo italiano colle due Commissioni d'inchiesta agraria e di inchiesta ferroviaria; e che la logica porterebbe a seguire anche in materia d'inchiesta sul lavoro, come già fece il Belgio, preliminarmente all'elaborazione legislativa pel contratto di lavoro) composta di uomini di Stato, di giureconsulti, d'industriali e di molti rappresentanti del partito operaio e che in tre anni compì i suoi lavori e formulò i suoi voti, dopo di avere chiamati avanti a sè testimonii appartenenti alle regioni e alle industrie le più diverse.

Sotto l'impressione delle idee e delle di-

scussioni e delle deliberazioni della Commissione suddetta si diede mano alla revisione delle precedenti leggi, e ne uscì l'ultima legge generale delle fabbriche e delle officine in data 6 luglio 1895 (58 e 59 Vict 37) (1) che è pure caratterizzata da una evidente intromissione del legislatore inglese pel funzionamento dell'industria a domicilio col motivo o pretesto, come dicono alcuni, dell'igiene; ed è un'altra tappa, se non finale, certo decisiva nella via dell'*intervenționismo*, e vi ha chi crede che venga la stessa legge a stabilire una specie di dittatura ministeriale sopra tutte le industrie della Gran Bretagna.

#### Trade-Unions.

Lo sviluppo e la potenza delle *Trade-Unions* spinsero come già notai precedentemente, il legislatore inglese ad accordare loro una protezione legale. E quindi una legge del 1871 (34, 35, Vict. C. 31) ed una del 1876 (39, 40, Vict. c. 22) dichiararono il loro scopo pienamente legale e loro accordarono il diritto di farsi riconoscere giuridicamente, mediante la registrazione, ottenendo così quelle stesse agevolzze che avevano con lo stesso sistema le *friendly societies*, società di mutuo soccorso ed assicurazioni.

Il riconoscimento si ottiene coll'inviare al Registratore l'atto costitutivo, gli statuti, i regolamenti, la lista dei nomi del presidente, segretarii, tesorieri ed altri funzionarii. Le *Trade-Unions* sono assolutamente libere di assumere il nome che vogliono, di adottare quella organizzazione speciale, accentrata, federativa che vogliano.

(1) In precedenza la legge 5 agosto 1891, modificatrice della legislazione relativa alle usine e alle fabbriche (54, 55 e Vict. n. 75).



Esse devono soltanto negli statuti specificare gli scopi dell'unione, il modo di compilare, modificare e revocare i regolamenti, l'impiego dei capitali sociali, i tempi e i modi delle elezioni e ogni anno devono mandare al registratore un resoconto delle entrate, spese e stato patrimoniale delle società sotto pena di multa.

Adempiendo a questi obblighi, le unioni sono rappresentate dai loro amministratori, e possono possedere beni mobili (senza limite) ed immobili (con certi limiti prestabiliti) iscritti a loro nome, possono citare ed essere citate in giudizio, per tutto quanto si riferisce ai beni mobili ed immobili posseduti da esse, ma non per altro, e non possono essere obbligate a pagare multe inflitte ai soci per contravvenzioni a regolamenti di fabbrica o ad accordi presi tra operai e padroni, citare in giudizio i soci per obbligarli a pagare i soccorsi promessi in caso di sciopero, malattia, vecchiaia, disoccupazione. Neppure possono essere citate in giudizio dagli imprenditori quando gli operai abbiano violato un patto conchiuso collettivamente dalla Unione e relativo alle condizioni di lavoro (1).

(1) Ricordo quel che già ho osservato sull'opinione dell'on. Sonnino nell'articolo « Questioni urgenti », *Nuova Antologia*, settembre 1901. Sonnino rammenta la giurisprudenza inglese che ha recentemente riconosciuta nei contratti collettivi conclusi dalle *Trade-Unions* la loro responsabilità per violazioni commesse dai loro rappresentanti ed agenti delle disposizioni di legge intese a tutelare la libertà del lavoro (Decisione del Comitato giudiziario della Camera dei Lordes 22 luglio 1901). Le motivazioni date dai singoli *law lordes* al loro voto estenderebbero la responsabilità per le violazioni di legge commesse dai rispettivi ufficiali ed agenti anche alle associazioni operaie che non si fossero fatte legalmente riconoscere.

Il Comitato parlamentare delle *Trade-Unions* nelle sue relazioni al Congresso apertosi a Svosen il 2 settembre scorso, esortò le associazioni a formulare i loro statuti in modo da non dovere subire troppa grave iattura dalla larga interpretazione data ora alle leggi del 1891 e del

Fu ben osservato che in sostanza l'unico intento della legislazione anglo-sassone su questo tema, è di garantire la libertà di associazione, di riconoscere la personalità delle Leghe di operai per quanto si riferisce ai fondi sociali e di proteggerle contro i ladrocini dei cassieri, i quali profittando della inesistenza giuridica delle Leghe, ogni tanto si appropriavano i fondi sociali senza che esse avessero modo di tradurli in giudizio.

Ma la legge non riconosce alcuna rappresentanza legale degli operai, nè in genere, nè per singoli mestieri, anzi in una medesima industria possono costituirsi parecchie unioni fra di loro (*amalgamated sociétés*) concorrenti.

La legge inglese non obbliga gli operai ad iscriversi ad una lega e neppure ad osservare gli statuti della società in cui sono

1876 sulle *Trade-Unions* e osservò che questa stessa interpretazione può pure fornire motivo ad agire contro qualche industriale che voglia perseguitare malignamente o proprio beneficio una associazione operaia.

Ciò è confermato da un articolo del giornale « *Avanti* » (25 agosto 1901) dove si aggiunge che il deputato socialista Kear-Hardie presentò interpellanza al primo lord tesoriere, chiedendo quali misure legislative prenderà il governo per evitare alle associazioni operaie il pericolo imminente di quella nuova giurisprudenza.

Così ricordo che la considerazione dell'impunità e dell'irresponsabilità delle *Trade-Unions* nel dichiarare e sostenere scioperi importanti, nella rottura dei contratti di lavoro in corso con grave danno all'economia nazionale, della licenza nel perseguitare gli operai non unionisti o alcuni industriali non obbedienti alle loro ingiunzioni, e la considerazione della contraddizione esistente tra l'uso comunissimo in Inghilterra dei contratti collettivi e la mancanza di responsabilità che garantisca l'osservanza di tali convenzioni, condussero la maggioranza della Commissione d'inchiesta sul lavoro a proporre di investire le *Trade-Unions* di capacità giuridica (V. Fifth Annual Report of the Royal Commission on Labour, e l'articolo di P. Janaccone « Il significato delle parole sciopero o serrata » nella *Riforma Sociale*, anno II, vol. III, pag. 640 e il libro *Il contratto di lavoro*, dello stesso Janaccone. Soc. ed. libraia, Milano 1898).

La maggioranza della Commissione si mostrò molto

iscritti e da cui possono sempre uscire. Le Unioni possono concludere colle Unioni degli imprenditori dei patti relativi alle condizioni del lavoro; ma esse non sono responsabili del loro adempimento e non possono essere costrette a pagare i danni quando gli operai contravvengono ai patti conclusi.

La personalità giuridica o per meglio dire il riconoscimento giuridico, non è imposto a tutte le unioni ma a quelle sole che la desiderano. Le Unioni o Leghe non registrate (e sono molte) vivono fuori delle garanzie concesse dalla legge riguardo alla amministrazione sociale ed al maneggio dei fondi di cassa. Ma questa è l'unica nota differenziale dalle Leghe ed Unioni registrate.

Pertanto l'unica, certo la più potente forza, che hanno in Inghilterra le Leghe ed Unioni di operai, è la forza morale, una

perplexa, ma otto dei suoi membri svolsero in rapporto separato speciali argomenti per sostenere la necessità di attribuire quella completa capacità, da restare però facoltativa e da acquistarsi per mezzo di una speciale registrazione, coll'idoneità nelle *Trade-Unions* di stare in giudizio come attrici e convenute per i contratti stipulati e con una responsabilità civile collettiva.

Nell'animo dei proponenti ebbe soprattutto peso il fatto della frequenza e della utilità dei contratti collettivi, che all'epoca della legge del 1871 non erano così in uso, fatto portante alla conseguenza di dovere porre il diritto in armonia collo stato di fatto e con la pubblica opinione. Tanto più si volle dai proponenti raccomandare questo sistema in quanto che avrebbe facilitato il ricorso all'arbitrato in caso di dissensi, poichè le parti contraenti avrebbero potuto stipulare nel contratto che ogni controversia sull'interpretazione o esecuzione di esso avrebbe dovuto essere sottoposta ad un giudizio arbitrale.

Così del resto venne stabilito dalla legge 31 agosto 1894, della Nuova Zelanda, dal titolo *The industriale Conciliation and arbitration, act. 1894*, nel quale appunto si riconosce alle Unioni di operai la capacità a concludere contratti collettivi, stabilendosi la responsabilità della associazione nel caso di violazione del patto da parte di un membro e istituendo la conciliazione e l'arbitrato obbligatorio in casi in cui il Ministro dell'industria giudica opportuno ordinarlo.

forza di fatto. Gli imprenditori contrattano con le Leghe, non perchè le possono obbligare a rispettare gli impegni assunti, ma perchè sanno essere le leghe corpi fortemente costituiti, che mantengono sempre la parola data (la santità del contratto) ed esercitano una immensa forza morale sugli operai da indurli ad osservare le convenzioni (1).

(1) EINAUDI nella *Riforma sociale* 1901. Lo stesso Einaudi affrontando il gran problema per una legislazione italiana sulle Leghe operaie, propone come esempio migliore da seguire quello inglese, al quale tutti i legislatori dei paesi più progrediti si sono ispirati.

Libertà di esistere unicamente in fatto; possibilità alle leghe che lo desiderano di acquistare la personalità giuridica col solo uniformarsi a certi requisiti voluti dalla legge, consistenti tali requisiti soprattutto nella pubblicità degli statuti ed atti sociali, dei libri annui, ecc.

Gli statuti debbono contenere le norme relative alle nomine, alle cariche sociali ed enumerare gli scopi sociali, i quali possono essere liberamente stabiliti dai soci purchè non contrari alle leggi o all'ordine pubblico. Nessun altro obbligo deve essere imposto alle leghe, dice l'Einaudi, se non si vuole soffocare il movimento operaio con soverchie restrizioni burocratiche. Anche i diritti delle leghe devono essere semplicissimi. Riconoscimento della personalità giuridica col diritto di possedere gli immobili necessari per gli scopi sociali ed una quantità illimitata di beni mobili, diritto agli amministratori di citare e di stare in giudizio per ciò che si riferisce alla proprietà ed all'amministrazione dei fondi sociali; responsabilità di essi di fronte ai terzi ed ai soci per gli obblighi imposti dallo statuto, per la esatta tenuta dei conti e la sorveglianza sui tesorieri, cassieri ed impiegati sociali; facoltà nelle leghe di impiegare i fondi per aiutare gli operai in caso di sciopero, di disoccupazione forzata, di malattia, di invalidità, di vecchiaia, di viaggio per trovare lavoro, istituire uffici di collocamento, di conciliazione, libertà agli amministratori di stornare le somme esistenti in cassa da uno scopo ad un altro, secondo l'urgenza, senza che i soci possano pretendere un diritto acquisito sui fondi accumulati a scopo di previdenza e mutuo soccorso.

Quindi l'Einaudi formula questi criteri:

a) La legge non deve dare norme troppo minute riguardo all'impiego dei fondi sociali;

b) La legge non deve dare alle leghe la qualità di rappresentanti legali della classe dei lavoratori; qualità che può essere invece assunta da *Camere del lavoro* ufficiali, create appositamente dalla legge colla funzione di presentare memoriali sugli interessi della classe lavoratrice, di fare indagini sulle condizioni degli operai, come



Altre leggi speciali vi sono sulle restrizioni relative al pagamento del salario, alla durata del lavoro, al riposo festivo, alla definizione delle controversie insorgenti fra operai e principali.

Nel 1887 (16 settembre) una legge conosciuta sotto il nome di *Truck amende-ment act*. (50 et 51 Vich et 46) ha proibito in modo generale il pagamento della mercede altrimenti che in danaro contante.

Combattè così il sistema detto del Truck-

le Camere di commercio, i Consorzi agrari e i consigli del lavoro e dell'industria del Belgio;

c) La legge non deve rendere obbligatoria l'iscrizione degli operai nelle leghe;

d) La legge non deve imporre ai soci di uniformarsi alle deliberazioni sociali non relative all'impiego dei fondi delle leghe e alle altre deliberazioni statutarie;

e) Le leghe non devono essere personalità giuridiche per obbligarsi di fronte agli imprenditori a fare osservare dai soci operai i contratti relativi al lavoro.

Così le leghe, conchiude l'Einaudi, prive del *diritto* di costringere gli operai a seguire i loro cenni, esse dovranno dimostrare coi fatti di essere capaci di procacciare del bene ai loro soci, prive della personalità giuridica per quanto si riferisce all'esecuzione dei contratti di lavoro, gli imprenditori consentiranno a trattare colle leghe non perchè sappiano di potere chiedere ai tribunali i danni e gl'interessi in caso di inosservanza del contratto, ma perchè avranno fiducia che la forza morale delle leghe sia tale da indurre gli operai a rispettare i patti convenuti; il che gioverà assai a disciplinare ed educare il concetto del dovere le maestranze operaie; dotate infine del diritto di possedere, le leghe che in Italia colla leggerezza dei giovani e dei poveri, troppo facilmente iniziano scioperi ingiustificati, diverranno prudenti.

Gli amministratori di una lega, ricca di decine e centinaia di migliaia di lire di capitale, rifletteranno a lungo prima di azzardare i risparmi faticosamente accumulati, in uno sciopero, di cui l'esito potrà essere disastroso, e favoriranno quelle sole domande compatibili colle condizioni dell'industria.

L'on. Sonnino nel ricordato articolo - *Questioni urgenti* - (N. A. settembre 1901) si dichiara favorevole ad una legge sul riconoscimento giuridico delle associazioni operaie, costituite a scopi sia di miglioramento, sia di lotta al capitale, benchè non si faccia illusione sulla sua efficacia pratica, considerate le diffidenze degli operai all'accettare qualsiasi più larga condizione che il legislatore apponga a tale riconoscimento e considerato il carattere più politico che economico del movimento ope-

system e che come è noto, consiste nel pagare il salario in natura, vale a dire con generi di prima necessità che il padrone fa accettare ai suoi operai per un prezzo inferiore a quello di vendita. Tale legge è obbligatoria nel senso che non è permesso al principale di stipulare una rinuncia qualsiasi alle sue disposizioni, e qualunque patto contrario sarà nullo come affetto da vizio di consenso.

La legge divieta l'obbligazione da parte

raio, carattere che nasce alla sua volta da quello della nostra più recente organizzazione operaia, cioè la costituzione delle associazioni su base territoriale, piuttosto che su quella della specializzazione delle industrie, per modo che le camere di lavoro rappresentano tutti i mestieri di una località e si collegano fra di loro.

L'on. Sonnino si dichiara contrario alla costituzione ufficiale delle rappresentanze del solo lavoro, ma favorevole alla costituzione di istituti misti in cui entrino ugualmente i rappresentanti delle due parti e che intendano a scopi di conciliazione e di risoluzione delle singole controversie.

Le idee dell'Einaudi non discordano da quelle dei socialisti, i quali diffidano appunto da questa legiferazione, perchè, a loro avviso, nasconde un giuoco le cui probabilità, nelle condizioni presenti, sono tutte in danno della classe lavoratrice, e scemerebbe tutta quella *forza morale* di cui oggi le collettività operaie dispongono.

— La legislazione sociale si ha ad ottenere, ma deve essere il prodotto della pressione proletaria e dello sviluppo della coscienza dei lavoratori, i quali vanno anzitutto educati perchè sentano la necessità e la giustizia delle provvidenze dello Stato.

Ottenuta questa educazione, si userà della forza ordinata delle organizzazioni per strappare allo Stato le leggi necessarie. — (Da vari articoli dell'*Avanti*, luglio, agosto e settembre 1901).

Così reputa il Loria. Se le classi operaie, scrive egli (Nuova Antologia, 1° settembre 1901) della nostra penisola vogliono ottenere duraturi e decisi vantaggi, è assolutamente necessario che esse si organizzino in associazioni rigorose e disciplinate, le quali possano imporsi ai capitalisti ed al potere e strappargli concessioni e leggi riformatrici.

Nella necessità della legislazione sulle leghe, senza però discutere i limiti, certo maggiori di quelli indicati dall'Einaudi e da altri, convengono il prof. Chiappelli in un articolo sulla *Nuova Antologia* del 1900 e il professor Mosca in un recentissimo articolo sul *Corriere della Sera*, dal titolo la *Legislazione del lavoro*.

Il Chiappelli e il Mosca sono non solo studiosissimi

degli operai di provvedersi ad un negozio che possa diventare indirettamente una specie di magazzino del padrone, eccettuate solo le aziende agricole, dove a motivo della mancanza di fornitori, i proprietari hanno diritto di somministrare ai loro operai l'alloggio e il vitto, colla riserva di dedurne il valore dall'ammontare del salario.

Questa legge è applicabile a tutti gli operai in genere, compresi gli agricoli, come a tutti gli artigiani, lavoranti o fattori soli o colla guida di persone di famiglia.

delle cose sociali, ma sono di coloro che rammentano insistentemente alle classi dirigenti il loro rigoroso dovere di provvedere prontamente all'elevamento delle classi lavoratrici.

Dice pertanto il Chiappelli, a proposito dei sindacati operai, che l'opera dello Stato non è soltanto quella di tutelare la libertà dei capaci, bensì di aiutare gli incapaci ad elevarsi alla libertà; quindi lo Stato deve oggi secondare e sostenere tutte quelle forme intermedie di assicurazioni operaie e d'organamento economico che possano salvare la società moderna dall'onnipotenza unificatrice di un potere centrale, come dall'indisciplinato ed anarchico atomismo individuale.

Tali i sindacati operai, ovunque si vogliano composti. Sostenere, aggiunge il chiaro scrittore e l'illuminato conservatore, il movimento sindacale non è solo interesse, ma preciso dovere per i padroni, finchè non diventi necessità di legge. Poichè, allorchè in un opificio industriale si produce un'innovazione che modifica coi suoi effetti le condizioni del lavoro già stabilito e pattuito, questo intervento delle associazioni professionali è legittimo.

Non si tratta qui, infatti, di proprietà, ma di *contratto di lavoro*, e quando *l'elemento umano interviene, il padrone non è solo arbitro delle condizioni del lavoro, quando questi possono gravemente minacciare i diritti e la dignità dei lavoratori*. Negare questo intervento è rendere impossibile ogni conciliazione fra il diritto padronale e il diritto operaio, e quindi anche la pace sociale.

Per una legge sulle *associazioni a titolo non lucrativo*, puramente di diritto privato, con personalità civile, facoltativa, con capacità giuridica limitata, sul tipo delle associazioni contemplate nel nuovo codice civile germanico, specialmente dirette a sottoscrizioni pubbliche, a clubs, a scopi scientifici, letterari, ecc., si è compilato e studiato uno schema di legge nella bella relazione dell'avv. Ferruccio Bolchini alla *Società italiana* dei giuristi ed economisti, con sede in Milano, presieduta dall'onorevole Pantaleoni e dal chiarissimo prof. Porro E. A. che ne fu anzi il fondatore.



Con successiva legge del 14 settembre 1896 (59 et 60 Vict. ch. 44) un nuovo *Truck act* ha completato i divieti anteriori, regolando severamente le ritenute dei salari riscossi a titolo di penalità in molte officine. Fu stabilito che nessuna ammenda di questa natura non può essere inflitta che a quegli operai i quali avranno accettato questo modo di pena, sia colla loro firma in contratto in questo senso, sia per la loro tacita adesione ad un regolamento affisso sotto i loro occhi senza protesta da loro parte. Le ammende ammesse devono essere applicate con moderazione e solamente per fatti che possono danneggiare l'industria del principale. L'operaio deve inoltre ricevere l'indicazione scritta e dettagliata dei motivi di ogni ritenuta di salario che egli potesse subire in queste condizioni. A complemento di questa disposizione ricordo che i salari previsti così sono insequestrabili in forza del *Wages attachment act* del 1870 (33, 34 Vict. ch. 30).

Naturalmente l'Inghilterra non poteva rimanere indifferente al movimento per la conquista delle 8 ore di lavoro. Però malgrado gli sforzi tentati in parecchie occasioni per quella conquista, non si ottennero che parziali risultati. Solo le industrie tessili sono limitate a giorni di 10 ore e mezzo nelle leggi del 1847 (10-11 Vict. ch. 29) e del 1850 (13-14 Vict. 34).

In quanto ai lavori pubblici una legge del 1895, già in precedenza accennata (58-59 Vict. ch. 37) ha ugualmente stabilito che la giornata massima sia di 10 ore per i fanciulli al disotto dei dodici anni, di 12 ore per i giovinetti minori degli anni 18, di 14 ore per le donne aventi età superiore ai 18. Nello stesso tempo la legge stabilisce che il totale delle ore di lavoro, negli stessi



lavori, non può essere, per settimana, che di 30 per i fanciulli e gli adolescenti e di 60 per le donne.

Anche il riposo festivo fu consacrato legislativamente in Inghilterra, senza parlare del domenicale, sempre osservato, nel *Factory and Warkchon acts* del 1891 (54-55 Vict. ch. 75, 8 agosto 1891) e nel già indicato del 1895 si trova l'indicazione dei congedi semestrali o altri ai quali certe categorie di operai hanno diritto.

**Legge 7 agosto 1896 sulla conciliazione  
delle controversie tra principali e operai.**

(59-60 Vict. ch. 30).

La legge 26 agosto 1889, costituisce il testo unico generale del giudizio arbitrale comune; questa legge del 7 agosto 1896, regola l'arbitramento speciale, ma volontario delle controversie fra padroni e operai.

Questa legge ripete le sue origini dalla constatata convenienza di giovare alle parti e alla industria nazionale col prevenire e impedire conflitti dannosissimi tra padroni e operai.

L'industriale Mundella e il giudice Kettle, sono gli autori di parecchi tentativi in questa materia. Ma non avendo le decisioni dei consigli arbitramentali, assai numerosi nell'Inghilterra sanzione materiale, essendo puramente affidate alla lealtà delle parti, così si provvide colla legge in esame ad assicurare a quei collegi (*Board of trades*) una condizione in qualche modo legale e ufficiale.

Le parti hanno la facoltà di rimettersi alla legge comune predetta sull'arbitramento, oppure rimettersi alla legge speciale, avvertendo che la prima non si applica ai casi regolati da quest'ultima.

Si procede o seguendo le regole formate dai consigli di conciliazione o in altra maniera, come sarà convenuto fra le parti presenti. I consigli o collegi (*Board of trade*) hanno in quelle controversie i poteri seguenti — ricercare le cause e le circostanze del litigio; procurare per tutte le vie amichevoli un convegno fra le parti o i loro rappresentanti sotto la presidenza di una persona scelta da esse di comune accordo o anche dal *Board* o da ogni altra persona o corpo per appianare la vertenza, alla domanda dei principali e operai interessati e dopo di aver presa conoscenza della situazione e degli elementi di conciliazione; designare una o più persone per agire come conciliatori; nominare un arbitro ad istanza delle due parti. Ogni persona designata dovrà ricercare gli elementi del litigio e mettendosi in comunicazione colle parti, farà ogni sforzo per conciliarle e ne riferirà al *Board of trade*.

Se avviene un accomodamento sarà redatto in iscritto e sottoscritto dalle parti o dai loro rappresentanti.

Se il Consiglio (*Board of trade*) stimi che in un distretto o in un'industria determinata non vi sono elementi per stabilirvi un Consiglio di conciliazione, può nominare una o più persone incaricate di occuparsi della condizione di fatto, di conferire coi principali e coloro che essi impiegano nell'industria, e, se il Consiglio (*Board*) lo crede utile, colle autorità locali sul mezzo di stabilire una conciliazione per questa regione e per questa industria.

Evidentemente con questa legge l'Inghilterra dimostra di volere ad ogni modo prevenire i conflitti fra padroni e operai nell'interesse sociale; ciò che forma l'aspirazione generale; ma l'arbitramento è sempre

facoltativo e di carattere privato, quindi la giurisdizione ufficiale è sempre quella dei tribunali ordinari, Contea in Inghilterra, sceriffi in Scozia, civili in Irlanda (1).

La legge 24 dicembre 1888, modificando le leggi precedenti relative ai privilegi in materia di fallimento e di liquidazione della società (Preferential payments in Bankruptcy 1888 31 et 32 Vict. ch. 62) consi-

(1) Questa legge dunque non ha nulla di temerario nè di eroico; essa fa parte di quella legislazione detta *permissive* con la quale i *tories* crearono delle obbligazioni facoltative, conferirono a dei corpi eletti e ad autorità pubbliche delle prerogative, il cui esercizio utile dipende dal buon volere delle parti interessate.

L'esperienza del *Board of trade*, questo primo passo sulla via della conciliazione e dell'arbitrato obbligatorio, per timido che esso sia, dopo gli ardimenti dei giovani comuni degli antipodi Victoria e Nuova Zelanda, non è stata meno accolta dagli uni con timore, dagli altri con piacere, da tutti con la coscienza di una grande novità e di una di quelle riforme sulle quali non si ritorna più indietro.

L'esperimento dura da quattro anni: se non ha dato grandi risultati, esso però giustifica la fiducia di coloro che vi scorgevano un pegno di concordia ed un utile inizio.

Dalla promulgazione dell'Atto, si sono verificati 113 casi contemplati e previsti. Di questi, 70 furono regolati coll'intervento del *Board of Trade*, 10 lo furono nominalmente dalle parti stesse, ma in realtà per influenza del *Board* che era intervenuto.

Negli altri 33 casi non si ottenne nessun risultato, ossia il *Board* o rifiutò di intervenire, oppure intervenne senza effetto.

Durante i due anni contemplati dall'ultima relazione, si verificarono 46 casi, contro 32 nel periodo precedente e contro 35 nel periodo iniziale.

In questo lasso di tempo vi furono 3 intervenuti spontanei del *Board* senza richiesta di nessuna delle parti, 3 domande di intervento da parte degli intraprenditori soli, e 16 dei soli operai, e 24 di intraprenditori ed operai insieme.

Nel 1896-97 non vi erano state domande collettive d'intervento: nel 1897-99 furono 12, nel 1900-901 sono raddoppiate, 24.

Invece le domande degli intraprenditori soli sono diminuite da 9 nel primo periodo, a 4 nel secondo e a 3 nel terzo.

Quelle degli operai soli sono rimaste quasi stazionarie 16, poi 14, poi di nuovo 16, e così pure l'intervento

dera fra gli altri privilegi nella distribuzione dell'attivo:

Tutte le mercedi e i salari d'un impiegato o d'un domestico dovuti per servizi resi al fallito e alla società nei quattro mesi anteriori all'ordinanza di sequestro o all'incominciamento della liquidazione, purchè non superino le 50 lire sterline.

Tutte le mercedi d'un giornaliero o d'un

spontaneo e senza mandato del *Board* verificatosi 4 volte, poi 2, poi 3.

Se si considera il periodo totale di sei anni dacchè la legge è applicata, si trovano 42 domande di intervento formulate dalle due parti insieme, 62 da una parte sola (16 dai padroni e 46 dagli operai) e 9 casi d'intervento spontaneo.

Sui 46 casi degli ultimi due anni, 24 si sono verificati nella industria delle costruzioni; 7 nel gruppo delle industrie meccaniche, metallurgiche, navali; 6 nelle industrie dei trasporti, 3 nelle industrie estrattive (cave e miniere) 2 nell'industria degli abiti e 4 in industrie varie.

Dal principio del nuovo regime l'arte delle costruzioni ha fornito 40 casi, più di un terzo del totale: il gruppo meccanico e metallurgico 25, ossia del 22 per cento.

Negli ultimi due anni 29 casi sopra 44 sono stati regolati conforme all'atto, 23 con la scelta dei conciliatori, 3 colla nomina di arbitri, 3 con negoziati diretti sotto gli auspici del *Board*.

Altre tre contese sono state regolate direttamente dalle parti sotto l'impulso del ministero. In altri 14 casi non si è ottenuto nessun risultato oppure il *Board* ha respinto le domande che gli erano state presentate.

Sui 29 casi felicemente risolti, 14 avevano prodotto una sospensione effettiva di lavoro, che minacciava di prodursi anche negli altri 15.

Questi conflitti interessavano numerosi operai: quello del *brass trade* 8500; quello dei tipografi 9000 compositori; quello dei calzalai di Northampton 1500.

In conclusione, il rapporto ufficiale constata una tendenza all'aumento nelle domande collettive d'intervento, fatte dalle due parti e che da sole presentano una garanzia di successo.

Ciò prova la utilità e l'efficacia di codesto meccanismo ufficiale di pacificazione sociale. Vi è un gran partito che in Inghilterra pensa di approfittare di cotesto esperimento per trasformare il *Board of Trade* da conciliatore benevolo in arbitro obbligatorio e per sottoporre ad una giurisdizione vera e propria i conflitti di interesse e le contese industriali.



operaio non eccedenti 25 lire sterline, pagamenti a tempo o a fattura dovuti pei servizi resi al fallito o alla società nei due mesi anteriori all'ordinanza di sequestro o al cominciamento della liquidazione.

Tuttavia se un operaio agricolo è assunto mediante una somma di cui una parte è pagabile in una volta sola alla fine dell'anno del suo servizio, egli sarà parificato per tutto e per parte di questa somma, che la Corte deciderà essergli dovuta ai termini del contratto, in proporzione della durata dei suoi servizi fino alla data dell'ordinanza di sequestro o dell'incominciamento della liquidazione.

Questi crediti vengono in concorso e saranno pagati integralmente, salvo un pagamento proporzionale, quando l'attivo non sia sufficiente, e saranno pagati immediatamente se l'attivo lo permette, previa deduzione delle somme necessarie per le spese di amministrazione e per altro.

¶ Nel caso che il sequestro dei beni del fallito o della società in liquidazione sia compiuto dal locatore, o da un'altra persona nei tre mesi anteriori all'ordinanza di sequestro o alla messa in liquidazione i crediti privilegiati graveranno in prima linea sui beni staggiti o sul prezzo ricavato.

Tuttavia per le somme pagate in acconto di questi privilegi, il locatore o l'altro sequestrante avrà gli stessi diritti delle persone a cui il pagamento fu fatto.

Queste disposizioni si applicheranno anche nel caso di morte di una persona in istato di insolvibilità, considerandosi la data della sua morte come equivalente alla data dell'ordinanza di sequestro.

## LEGGI BELGHE.

Nel Belgio il movimento legislativo sul lavoro si iniziò colla già ricordata istituzione della Commissione d'inchiesta sul lavoro, i di cui primi frutti sono le leggi del 18 agosto 1887 sull'insequestrabilità e sull'incediabilità parziale dei salari, 16 agosto stesso anno sul regolamento del pagamento dei salari, la terza legge pari data di istituzione di Consigli dell'industria e del lavoro i quali si distinguono dai Consigli *dei Proud'Hommes* regolati dalla legge 7 febbraio 1859, poi modificata dalla legge del 30 luglio 1889.

Va anche ricordata la legge del 5 aprile 1887 che regola il lavoro nelle carceri, avente essa pure una portata giuridico-sociale, e per la quale si stabilisce il principio che il lavoro è obbligatorio per condannati criminali e correzionali e facoltativo per gli altri, e che i detenuti sono principalmente impiegati nei lavori per conto dello Stato.

La prima legge consta di tre soli articoli, stabilisce che non possono essere cedute per più di due quinti nè sequestrate per più di un quinto le somme da pagarsi agli operai e alle persone di servizio, dal debitore dei loro salari, dichiarandosi la nullità d'ogni stipulazione contraria.

Così degli stipendi assegnati agl'impiegati o commessi delle società civili e commerciali, delle amministrazioni pubbliche, dei commercianti ed altri privati, in quanto il loro stipendio non sorpassi i 1200 franchi all'anno.

La legge non concerne le pensioni alimentari.

#### Truck-system.

La seconda legge sancisce gli stessi principi di altre leggi sul *Truck-system*.

Regola anche con norme particolari le ritenute sui salari degli operai. Si stabilisce la prescrizione che le somministrazioni fatte dai membri della famiglia e dal personale superiore dell'azienda, sieno fatte dallo stesso industriale, e così le somministrazioni fatte alla moglie e ai figli dell'operaio si presumono fatte a questi.

Si stabiliscono infine le penalità per le contravvenzioni.

#### Consiglio dell'industria e del lavoro.

La legge sui Consigli dell'industria e del lavoro crea un nuovo organismo amministrativo molto esteso.

La conciliazione non è che un elemento di essa.

La Camera dell'industria e del lavoro può discutere tutte le questioni che ne toccano gli interessi; abitazioni operaie, regolamentazione del lavoro, assicurazioni, ecc. Giustamente fu qualificata come un meccanismo amministrativo e consultivo completo relativo a principali ed operai.

Però essa non ha altra sanzione che l'opinione e la lealtà; non ha nessun potere giurisdizionale.

Lascia intatta l'istituzione dell'arbitramento, quale è regolato nel codice di procedura civile, essa non se ne occupa.

La sua funzione principale è questa: deliberare sui comuni interessi dei principali e degli operai, prevenire ed occorrendo definire le contestazioni che possono nascere fra essi.

Si divide in sezioni. È notevole la facoltà regia di riunire il consiglio della circoscri-



zione in assemblea plenaria, per dare il suo avviso sulle questioni o sui progetti d'interesse generale relativo all'industria o al lavoro e che giudicherà utile di sottoporli.

Così il Re può convocare più sezioni appartenenti sia alla stessa località, sia a località differenti.

Queste Camere sono nominate col concorso di industriali e di operai, come pei collegi dei *proud'hommes* dai quali, ripeto, si distinguono soprattutto per essere queste ultime un istituto giudiziario, come i nostri Collegi dei *probi-viri*.

Quasi a logico complemento dei Consigli di lavoro e di industria, si fece con decreto reale 7 aprile 1892 la istituzione del Consiglio superiore del lavoro, il cui compito è di dare il proprio avviso sulle questioni che gli sono sottoposte dal governo e redigere i progetti che gli sono richiesti.

#### Legge 30 maggio 1892.

Questa legge previene e punisce gli attentati contro la libertà del lavoro, a modificazione dell'art. 310 codice penale belga.

Occorre qualche notizia sulla genesi di questa legge, perchè la questione ha sapore di attualità anche per l'Italia, salvo e riservato naturalmente ogni apprezzamento.

Il codice penale belga del 1867 aveva proclamato il diritto di coalizione e nello stesso tempo aveva, al fine di proteggere la libertà del lavoro, data la disposizione dell'art. 310: Sarà punita . . . ogni persona che allo scopo di coartare il rialzo o il ribasso dei salari o di attentare al libero esercizio dell'industria o del lavoro, avrà commesso violenze proferendo ingiurie o minacce, stabilite ammende, divieti o qual-



siasi altra interdizione (proscription) sia contro quelli che lavorano, sia contro quelli che fanno lavorare. Così di tutti quelli che con assembramenti presso gli stabilimenti ove si lavora o presso la dimora di quelli che li dirigono, avranno attentato alla libertà dei principali e degli operai.

Ora il Governo chiese alla Camera di modificare l'articolo per aumentare le pene, di introdurre fra i fatti punibili gli atti di intimidazione all'indirizzo degli operai che vanno al lavoro.

Il Governo fece questa richiesta per aderire alle sollecitazioni del pubblico ministero che in seguito agli scioperi succedutisi nel 1887, aveva dovuto spiegare molte azioni e si lamentava della insufficienza dei mezzi di repressione.

Ma erano avvenuti fatti gravissimi e precisamente fatti simili a quelli che il nuovo art. 310 del codice penale in aggiunta al precedente reprime — sia abbandonandosi ad atti di intimidazione all'indirizzo degli operai che vanno al lavoro o ne ritornano, sia provocando esplosioni presso gli stabilimenti nei quali si lavora o nelle località abitate da operai, sia distruggendo i recinti degli stabilimenti suddetti o delle abitazioni o terreni occupati dagli operai, sia distruggendo o rendendo impropri all'uso a cui sono destinati gli utensili, gli istrumenti, gli apparecchi e congegni del lavoro e dell'industria.

Si crebbe anche di molto la pena, essendosi osservato che il codice penale italiano del 1889, la legge olandese del 15 aprile 1886, il codice penale ungherese del 20 maggio 1878, sono assai più severi; ed essendosi pure ricordata la legge del 16 agosto 1875 sulle coalizioni.

## Decreto reale 24 settembre 1894.

Bisogna altresì tenere conto di un decreto reale 24 settembre 1894 (1) relativo alla classificazione e al governo degli stabilimenti pericolosi insalubri e incomodi, dove vi sono disposizioni minute, il cui concetto è riassunto in altro fra gli obblighi principali dell'industriale ai sensi della legge speciale belga 10 marzo 1900 sul contratto di lavoro e che rispondono ai principii già noti.

## Legge 15 giugno 1896.

Vi ha l'importante legge 15 giugno 1896 sui regolamenti di officina, la quale prelude alla successiva legge sul contratto di lavoro, codificando in parte gli usi vigenti negli stabilimenti ai quali usi si sostituisce.

Questo regolamento nel pensiero del legislatore belga non solo si sostituisce a questi usi, ma rappresenta la forma legale obbligatoria della stipulazione del contratto di lavoro, e le disposizioni che a termini di esso, deve contenere, non possono essere derogate da diversi patti.

Fu detto nel Parlamento belga che questo regolamento è la legge *della pubblicità* del contratto di lavoro. Con esso non s'intende di limitare la libertà dei contratti, le parti potendo stabilire le convenzioni che meglio credano opportune; tali convenzioni devono però essere constatate in forma di regolamento.

Il regolamento di officina è espressamente richiamato nella legge sul contratto di lavoro, del quale quindi è una integrazione.

(1) V. anche la legge 5 maggio 1888 relativa all'ispezione degli stabilimenti pericolosi, ecc. la quale legge non fa che dare forza esecutiva ai precedenti decreti reali del 29 gennaio 1863, 28 maggio 1884.

Se la legge sul contratto di lavoro è posteriore, ciò non toglie che quella sul regolamento d'officina generi dallo stesso seno. Sono due leggi sorelle.

A me pare il regolamento ammirevole specialmente per la sua sobrietà, quella stessa sobrietà che forma anche, come si vede, il pregio della legge sul contratto di lavoro.

Consta appena di 24 articoli. Incomincia con fissare la sua obbligatorietà e sfera di efficacia. Nelle imprese industriali e commerciali, come nei servizi delle provincie e dei comuni che impiegano dieci operai od un numero minore, dovrà essere stabilito un regolamento d'officina nella maniera prescritta dalla legge stessa; la quale obbligazione potrà essere estesa per decreto reale alle imprese che impiegano meno di dieci operai.

Sono eccettuate le imprese agricole, come le imprese commerciali e industriali ove il capo non lavora che per la sua casa, o i membri della sua famiglia abitano con lui, o i di cui operai devono considerarsi come domestici o gente di casa.

Il regolamento deve contenere queste indicazioni: il modo di determinazione del salario e particolarmente se l'operaio è retribuito all'ora, alla giornata, a cottimo o ad appalto; quando l'operaio è retribuito a cottimo o ad appalto, il modo di misurazione e di controllo; le epoche del pagamento del salario. Queste condizioni sono generali. Ve ne sono delle speciali secondo la natura dell'industria e cioè diritti e doveri del personale di sorveglianza e il ricorso concesso agli operai in caso di querela e di controversia, le somministrazioni fatte all'operaio a deconto del salario.

Se è stabilito un preavviso di congedo, si deve indicare il termine di esso, come il



caso in cui il contratto può essersi rotto senza preavviso o dall'una o dall'altra parte, e indicare inoltre la natura delle eventuali penalità, la misura delle ammende e dell'impiego che ne è fatto. Nessuna penalità o ammenda non prescritta dal regolamento può essere applicata, come vedemmo già sancito in altri regolamenti.

La penalità e le ammende devono essere notificate agli interessati il giorno stesso della infrazione, e in caso d'impedimento il più presto possibile.

Sono registrate in uno stato, che contiene per ciascuno operaio punito la data, il motivo della punizione, la natura della penalità e l'ammontare dell'ammenda.

Questo stato deve essere ratificato dall'imprenditore o da un direttore dell'impresa, prima della paga, e mostrato a richiesta agli ispettori.

Altre condizioni possono stabilirsi, da apposito decreto reale come le regole speciali adottate per la salubrità, la sicurezza, la moralità e le buone maniere, le prime cure da portarsi agli operai in caso di accidente.

Particolareggiato è il modo di partecipazione degli operai alla formazione dei regolamenti; affissione, termine di otto giorni a partire da essa, durante il quale l'industriale tiene a disposizione degli operai un registro o un libro per le loro osservazioni personali o collettive dei loro rappresentanti, facoltà ai singoli operai di mandare individualmente e per iscritto le loro osservazioni all'ispettore, il quale le trasmette durante tre giorni dal ricevimento all'imprenditore.

Le osservazioni devono essere sottoscritte dagli operai, e se lo desiderano, il loro nome sarà taciuto.

Modificato o non modificato il regolamento, esso o la modificazione entra in vigore cin-



que giorni dopo l'affissione. L'industriale ha diritto di prolungare questo termine, non mai oltre due mesi; se egli usa di questa facoltà, il progetto affisso deve menzionare la data della sua entrata in vigore.

L'industriale invierà al Consiglio dei probiviri e all'ispettore del lavoro una copia del regolamento o della modificazione del regolamento divenuto definitivo.

Ogni regolamento e modificazione di esso, deve portare l'attestazione sottoscritta dall'industriale della regolare interpellanza degli operai.

L'art. 10 della legge afferma l'efficacia giuridica del regolamento stabilendo che esso fatto conformemente alla legge vincola le parti per tutta la durata del rapporto di servizio, in ogni disposizione sia obbligatoria che facoltativa, che si fosse aggiunta per stabilire le condizioni del contratto di lavoro.

L'art. 11 regola l'affissione definitiva; seguono particolari disposizioni complementari sullo stato degli operai e sulle disponibilità per gli operai di un esemplare della legge e dei decreti relativi alla salubrità e alla sicurezza, sui processi verbali di contravvenzione, sulle penalità, sui limiti delle ammende.

#### **Libretti operai.**

Colla legge 3 luglio 1890 sono stati soppressi i libretti degli operai, mantenendosi però fra le altre disposizioni l'articolo della legge 14 maggio 1874 relativi ai libretti dei fanciulli e delle fanciulle impiegati nell'industria, estendendone l'applicazione ai fanciulli e alle fanciulle impiegati come apprendisti o altrimenti. Quella stessa legge dispone, che il contratto di locazione d'opera fra l'industriale o il direttore cogli operai, è sottoposto alle regole di diritto

comune e può essere constatato nelle forme che converrà alle parti contraenti di adottare, che questo contratto è esente da bollo e registro, che tutti coloro che impegnano i loro servizi, possono, allo spirare del contratto, esigere da quegli a cui li hanno prestati, sotto pena dei danni, un certificato contenente esclusivamente la data dell'entrata e dell'uscita e la qualità del lavoro, in cui furono impiegati, certificato esente da bollo e registro.

**Legge 31 marzo 1878 sulle Unioni professionali.**

Con legge 31 marzo 1898 si accordò una limitata personalità civile alle *Unioni professionali*, attingendo tanto al sistema inglese sulle *Trade Unions* quanto al sistema francese sui sindacati professionali; ma aggiungendo di proprio ciò che fino ad ora non si è potuto ottenere per esse, salvo che per la recentissima giurisprudenza ricordata precedentemente per le *Trade Unions*, cioè la responsabilità collettiva.

L'Unione professionale è definita dall'art. 2 della legge, una associazione costituita esclusivamente per lo studio, la protezione e il progresso dei loro interessi professionali, fra persone esercitanti nella industria, nel commercio, nell'agricoltura e nelle professioni liberali a scopo lucrativo, o la stessa professione o professioni consimili, o lo stesso mestiere o mestieri che concorrono alla fabbricazione degli stessi prodotti.

Le Unioni non possono esercitare esse stesse professioni o mestieri.

Però possono fare i contratti, e particolarmente gli acquisti e le vendite necessarie all'esercizio delle loro officine di apprendimento; gli acquisti per la rivendita ai loro

soci, delle materie prime, e generalmente di tutti gli oggetti propri all'esercizio della professione o del mestiere dei soci e così gli altri atti sempre nella sfera dell'utilità, ritraibile dai membri dell'Unione.

E notevole la disposizione dell'art. 3 per la quale il minore giunto all'età degli anni 18 e la donna maritata possono essere membri di una Unione, salvo opposizione del padre, del tutore, del marito, notificata ad uno dei direttori dell'Unione, o ad un delegato della Direzione; opposizione che si svolge innanzi al giudice di pace. Però il minore non ha voto deliberativo nell'Unione.

Norme speciali sulla formazione degli statuti, sul loro deposito, sulla rappresentanza in giudizio, sui limiti della proprietà immobiliare, ecc. di conformità al principio della libertà di associazione.

La stessa personalità civile è goduta dalle federazioni delle Unioni professionali.

In quanto alla capacità di stare in giudizio, l'art. 10 stabilisce che l'Unione può stare in giudizio sia come attrice che come convenuta, per la difesa dei diritti individuali che i suoi membri ripetono dalle loro qualità di soci, senza pregiudizio del diritto di essi di agire direttamente, di associarsi all'azione e di intervenire nell'istanza; e così è particolarmente delle azioni in esecuzione dei contratti conclusi dall'Unione pei suoi membri e delle azioni in rifusione di danni cagionati dall'inesecuzione di questi contratti (1).

(1) Parrebbe così risolta anche la questione della responsabilità collettiva dell'Unione. Vedi la nota precedente relativa alle *Trade Unions* e vedi il citato *Contratto di lavoro* di P. Janaccone, per le deduzioni che ne trae dal confronto della situazione giuridica delle *Trade Unions*, delle *Unioni professionali belghe*, dei sindacati professionali francesi, per la teoria dei *Contratti collettivi*.

## LEGGI FRANCESI.

La Francia è una delle prime a limitare le ore di lavoro col decreto 9 settembre 1848, nelle manifatture e negli opifici. Fissa la giornata di lavoro effettivo in dodici ore, dando facoltà all'amministrazione pubblica di determinare con regolamenti le eccezioni da applicarsi a queste disposizioni generali a motivo della natura delle industrie o di cause di forza maggiore.

Si rispettano le consuetudini e le convenzioni che anteriormente al 2 marzo fissano per certe industrie la giornata di lavoro inferiore a dodici ore.

Si stabiliscono sanzioni penali in caso di contravvenzione.

**Decreto 17 maggio 1851.**

Un decreto 17 maggio 1851 modifica il decreto 9 settembre 1848; così un successivo decreto del 31 gennaio 1866 ed altri.

**Legge sul lavoro dei fanciulli e delle donne.**

La legge 2 novembre 1892 sul lavoro dei fanciulli e delle donne negli stabilimenti industriali stabilisce la durata del lavoro, secondo l'età ecc., sull'esempio di altre leggi, divieta il lavoro notturno, fissa il riposo settimanale (da determinarsi dall'industriale), determina le norme per la salubrità e sicurezza dei lavoratori (sempre fanciulli e donne). Questa legge subisce una estensione in quella successiva del 3 maggio 1893 e con decreti 18 maggio 1893, 1° luglio 1899 e colla legge 30 marzo 1900 e 29 dicembre 1900, colla quale ultima si stabilisce che i magazzini, le botteghe e gli altri locali dipendenti, nei quali mercanzie e oggetti diversi sono venduti al pubblico devono essere, in ciascuna sala, forniti di un nu-



mero di sedie uguali a quello delle donne che vi sono impiegate.

**Decreto 26 piovoso. Anno II**  
completato dalla legge 25 luglio 1891.

Art. 1. — I creditori particolari degli intraprenditori e aggiudicatarii delle opere fatte per conto dello Stato non potranno fino all'organizzazione definitiva dei Lavori Pubblici fare alcun sequestro o opposizione sopra i fondi depositati nelle casse del ricevitore per essere distribuiti a detti intraprenditori o aggiudicatarii.

Art. 2. — I sequestri e le opposizioni che saranno fatte fino a quel giorno dai creditori particolari degli imprenditori e aggiudicatarii saranno dichiarate nulle o come non avvenute.

Art. 3. — Non sono compresi nelle disposizioni degli articoli precedenti i crediti provenienti dal salario degli operai impiegati da detti intraprenditori e le somme dovute per somministrazione di materiali e altri oggetti destinati alla costruzione delle opere.

Art. 4. — Nemmeno le somme che resteranno dovute agli imprenditori o aggiudicatarii dopo la consegna dei lavori potranno essere sequestrate dai creditori particolari allorchè i debiti menzionati all'art. 3 saranno stati pagati.

Questo decreto fu modificato con la legge 1891, il di cui art. 3 levò la insequestrabilità contemplata negli art. 1 e 2, a favore degli operai impiegati dall'imprenditore per il pagamento dei loro salari e in favore dei somministratori dei materiali.

**Decreto 2 marzo 1848.**

Conviene ricordare, come precedente, un provvedimento legislativo recante il decreto 2 marzo 1848 del Governo provvisorio della

repubblica col quale fu stabilito: 1° la giornata di lavoro è diminuita di un'ora; in conseguenza a Parigi, dove essa era di undici ore, è ridotta a dieci, ed in provincia ove era di dodici, è ridotta ad undici. 2° Lo sfruttamento degli operai da parte dei sottoappaltatori o *marchandeurs* è abolito.

Questo decreto era rimasto lettera morta; ma per le insistenze dei sindacati operai francesi si venne al decreto 10 agosto 1899 (1) sulle condizioni del lavoro nei subappalti, per conto dello Stato e dei dipartimenti dei comuni e degli stabilimenti pubblici di beneficenza.

#### Leggi 27-28 maggio 1890.

Questa legge ho già ricordata incidentalmente nel suo primo articolo, col quale modifica l'art. 1780 del cod. civ. completandolo con questa disposizione:

« La locazione dei servigi fatta senza determinazione di tempo può sempre cessare per volontà di uno dei contraenti, tuttavia la risoluzione del contratto per volontà di una sola delle parti può dare luogo a risarcimento di danni.

Per la determinazione della indennità eventuale si tiene conto degli usi, della natura dei servigi, del tempo trascorso, delle ritenute effettuate, e dei versamenti fatti agli scopi di una pensione, e in generale di tutte le circostanze che possono giustificare e determinare l'estensione del danno causato.

Le parti non possono rinunciare anticipatamente al diritto eventuale di chiedere

(1) Una specie di decreto legge del ministro Millerand già ricordato nel mio volume *Le controversie del lavoro*, Milano 1900; si legge nella nuova raccolta francese di legislazione operaia - Paris, 1901.

il risarcimento dei danni in virtù della sopraindicata disposizione.

Le contestazioni alle quali potrà dar luogo l'applicazione dei paragrafi precedenti portate davanti ai tribunali o alle corti d'appello saranno instruite a processo sommario e giudicate di urgenza.

L'art. 12 stabilisce che nel corso di un anno le compagnie e le amministrazioni delle ferrovie dovranno sottoporre all'omologazione ministeriale gli statuti e i regolamenti delle loro casse-pensioni e di soccorso.

#### **Decreto Millerand.**

Qui si impongono agli imprenditori queste condizioni nei capitolati.

Assicurare agli operai e impiegati un giorno di riposo per settimana; non impiegare gli operai stranieri che in una proporzione fissata dall'amministrazione secondo la natura dei lavori e la regione ove essi sono eseguiti e pagare agli operai un salario normale uguale, per ciascuna professione, e in ciascuna professione e in ogni singola categoria di operai, alla misura corrente applicata nella città o nella regione ove il lavoro si compie; limitare la durata del lavoro giornaliero alla durata normale del lavoro in uso, per ciascuna categoria, nella detta città o regione.

Nel caso di assoluta necessità l'imprenditore potrà coll'autorizzazione espressa e speciale dell'amministrazione, derogare alle clausole predette e a questa: che le ore supplementari di lavoro danno luogo ad un aumento di salario di cui la misura sarà fissata dal capitolato.

Il decreto fissa inoltre i criteri positivi, a cui si deve attenere l'amministrazione nel constatare e nel verificare la misura normale



e corrente del salario e della durata normale e corrente della giornata di lavoro. Riferirsi possibilmente agli accordi fra i sindacati padronali e operai del luogo o della regione; e in difetto provocare l'avviso di commissioni miste composte in numero uguale di padroni e di operai e inoltre servirsi di tutte le nozioni utili presso i sindacati professionali, consigli dei *proud'hommes*, ingegneri, ecc.

Il decreto determina il modo di pubblicazione e di remissione dei listini che ne risulteranno.

Le differenze di salari saranno trattenute dall'amministrazione sulle somme dovute agli imprenditori.

Il capitolato d'appalto deve riferire il patto che l'imprenditore si obbliga di non cedere ad altri il contratto, senza l'espressa autorizzazione dell'amministrazione.

#### Legge sul contratto di apprendimento.

Notevole nella legislazione operaia francese è la già citata legge 23 febbraio 1853 sul contratto di apprendimento, la quale servì di modello a successive disposizioni che io ho ricordate ed esposte.

Essa deferisce ai *proud'hommes* le controversie che insorgono fra principale e apprendista, come fa anche la nostra legge sui *probi-viri* sul suo esempio.

#### Legge sui sindacati professionali.

Importantissima è la legge 22 marzo 1884 sulla *istituzione dei sindacati professionali* la cui cognizione, come quella delle associazioni inglesi (*trade-unions*) e di altre leggi che abbiamo viste, è, ripeto, di valore pratico pel nostro paese, dove è viva la discussione sul riconoscimento giuridico delle leghe e associazioni operaie di resistenza ecc.



Con detta legge si abolisce la legislazione iniziata nel 1791 con cui era proibito assolutamente ogni associazione operaia, e quindi si ammette la libera costituzione dei sindacati ed associazioni professionali, senza bisogno di consenso governativo.

Gli statuti e le liste dei nomi dei componenti la direzione devono inviarsi al sindaco; i sindacati possono unirsi in federazioni; accumulare fondi ed impiegarli per gli scopi sociali; ogni socio può ritirarsi dal sindacato nonostante qualsiasi patto in contrario.

I sindacati hanno esclusivamente per fine lo studio e la tutela degli interessi economici industriali, commerciali e agricoli. Quindi sono associazioni non solo di operai, ma anche di proprietari di industriali. Ma non hanno però capacità o personalità giuridica, perchè se possono stare in giudizio, se possono impiegare le somme provenienti dalle quote o contribuzioni sociali, essi non possono acquistare che gli immobili necessari alle loro adunanze, alle loro biblioteche e ai corsi d'istruzione professionale.

Potranno altresì in conformità delle altre disposizioni di legge costituire fra i loro membri casse di mutuo soccorso e di risparmi e potranno liberamente creare e amministrare uffici di informazioni per il collocamento degli operai (borse di lavoro), come potranno essere consultate su tutte le contestazioni e su tutte le questioni relative ai loro scopi e negli affari contenziosi; i loro pareri saranno tenuti a disposizione delle parti, che potranno prenderne comunicazione e copia.

#### **Legge sulle associazioni.**

L'istituzione dei sindacati professionali, è lasciata intatta dalla recentissima legge sulle

associazioni votata dal Parlamento francese, in odio specialmente delle associazioni religiose.

Notevole l'art. 2. Le associazioni di persone all'infuori delle associazioni religiose potranno formarsi liberamente senza previa autorizzazione o dichiarazione, ma esse non fruiranno della capacità giuridica, se non quando si sieno conformate alle disposizioni dell'art. 5, cioè alla pubblicità mediante dichiarazione preventiva alla prefettura o sottoprefettura del luogo della sede della associazione.

**Legge 28 dicembre 1892 sull'arbitrato.**

La legge 28 dicembre 1892 statuisce la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie *collettive* fra principali e operai e impiegati sulle condizioni del lavoro.

Se le parti non si accordano nella scelta del comitato di conciliazione spetta al giudice di pace scegliere gli arbitri, i quali in caso di disaccordo possono nominare un terzo, e se non convengono nè sulla decisione nè sulla scelta, ne faranno dichiarazione nel processo verbale, e questo arbitro sarà nominato dal presidente del tribunale. La decisione presa dagli arbitri sarà rimessa al giudice di pace.

È importante la disposizione dell'art. 1° della legge (e forse da ciò viene l'attributo di controversie *collettive*) per la quale nel caso di sciopero mancando l'iniziativa degli interessati, il giudice di pace *invita d'ufficio* per lettera raccomandata o per affisso i principali, operai e impiegati o loro rappresentanti, a fargli conoscere nel termine di tre giorni l'oggetto della contestazione con succinta esposizione dei motivi addotti, l'accettazione o il rifiuto di ricorrere alla conciliazione o all'arbitrato, le generalità

dei delegati scelti. Se la proposta è accettata si procede come si è indicato sopra.

**Legge 10 gennaio 1895  
sulla insequestrabilità dei salari.**

La legge 10 gennaio 1895 stabilisce e regola la insequestrabilità e la incedibilità dei salari e stipendi.

In sostanza la legge è identica a quella belga del 1887, pure escludendo dalle sue disposizioni particolari le pensioni alimentari.

Si aggiunge il divieto di compensazione a profitto dei principali, si regola il rimborso di costoro con ritenute limitate sui salari e stipendi. Si aggiungono norme regolatrici della procedura di sequestro dei salari stessi e dei piccoli onorari allo scopo di recare minor dispendio di debitori.

**Decreto 18 settembre 1900  
sui consigli del lavoro.**

Un decreto 18 settembre 1900 dovuto ancora all'iniziativa del ministro Millerand, istituisce e organizza i consigli del lavoro, da fondarsi per decreto del ministro del commercio e della industria in ogni regione industriale ove ne sia constatata l'utilità. Hanno per funzione di dare il loro avviso sia su domanda degli interessati, sia sulla domanda del Governo su tutte le questioni di lavoro, di collaborare nelle inchieste demandate al consiglio superiore del lavoro e industria, di stabilire in ciascuna regione, per le professioni rappresentate nel consiglio e per quanto sia possibile promuovere accordi fra i sindacati padronali e operai, uno stato o quadro constatante la misura normale e corrente dei salari e della durata normale e corrente della giornata

dei lavori; il quale quadro stabilito nelle forme indicate nel precedente decreto 10 agosto 1899 (vedi sopra), terrà luogo, occorrendo, per le amministrazioni interessate delle constatazioni prescritte dallo stesso decreto; di ricevere e segnalare ai poteri pubblici le misure atte a rimediare, occorrendo alle diserzioni dal lavoro degli operai della regione; di presentare alle amministrazioni competenti dei rapporti sulla ripartizione e l'impiego delle sovvenzioni accordate alle istituzioni padronali e operaie nella circoscrizione; di presentare sull'esecuzione delle leggi, dei decreti e ordinanze regolanti il lavoro, e sui miglioramenti di cui saranno suscettibili, una relazione annuale che sarà trasmessa al Ministero del commercio e dell'industria.

Le sezioni in cui si dividono i consigli del lavoro sono chiamate a fungere anche da conciliatori e da arbitri nelle controversie collettive fra i principali e gli operai e impiegati da loro dipendenti.

Nella costituzione di questi consigli entrano in certa proporzione anche i Consigli dei *proud'hommes*.

Ciascuna Sezione è composta in numero eguale di principali e di operai.

Sino al presente i Consigli del lavoro costituiti dal ministro Millerand sarebbero cinque.

Stando ad informazioni di giornali francesi l'istituzione non sarebbe ben accettata nè ai padroni, nè agli operai; e vi sarebbe stata nelle recentissime elezioni di Parigi la quasi assoluta astensione degli industriali e una notevole indifferenza degli operai e impiegati. Gli industriali avrebbero anche elevato protesta sulla illegalità del decreto-legge di istituzione, tanto più che anzichè direttamente gli industriali e gli operai e impiegati, sarebbero stati chiamati alle ele-



zioni dai particolari decreti del ministro i sindacati e nei sindacati operai, non entrano tutti gli operai francesi (1).

## LEGGI DI ALTRI STATI

### SVEZIA E NORVEGIA.

*Legge 15 giugno 1881 sul contratto di tirocinio (Norvegia).* — Per l'applicazione di questa legge sono istituiti Tribunali industriali, composti di una magistrato, di un padrone e di un operaio, le cui decisioni sono appellabili.

*Legge 6 agosto 1899 (Norvegia).* — Proibisce il lavoro nelle panetterie dalla vigilia del giorno festivo (6 ore pomeridiane) fino a mezzanotte della stessa. Il lievito però può essere deposto prima della mezzanotte. Il lavoro dei forni è limitato a 12 ore su 24, compreso il riposo. Ogni operaio non può lavorare più di sei notti su due settimane, salvo la vigilia di Pasqua, la vigilia e l'antivigilia di Natale, se cadesse di domenica, ammettendo allora il lavoro notturno; si sanciscono altre eccezioni in caso di necessità.

È proibito il lavoro dei fanciulli minori

(1) Per altre particolari notizie sul movimento legislativo francese vedansi — *Du contrat de louage* — di Baudry, Lucanerie e Wahe — Paris, 1900, tomo II.

*Le contrat de travail — Etude de droit social, e de législation comparée*, Bodeux, Paris, Felix Alcan. 1895. Già precedentemente è stata ricordata la legge del 1890, modificatrice dell'art. 1780 cod. civ. relativa al recesso unilaterale e al risarcimento dei danni; la legge del 29 giugno 1894, organizza le società di soccorso degli operai minori; quella del 27 dicembre 1895 garantisce le somme assegnate alle istituzioni di risparmio e di previdenza, a favore degli impiegati e degli operai in generale riconoscendo in loro un semplice diritto di credito non privilegiato.

di 14 anni; fra il 14 e il 18 non più di 12 ore e mai di notte (1).

#### SPAGNA.

*Legge 24 luglio 1873 sul lavoro dei fanciulli.* — Stabilito il massimo delle 8 ore pei fanciulli e fanciulle aventi età superiore ai 13 pei maschi e 14 per le femmine, prima non oltre 5 ore.

Un decreto 13 maggio 1890 riorganizza la Commissione per studiare i mezzi atti a migliorare le condizioni degli operai.

#### PORTOGALLO.

*Decreto reale 25 maggio 1889* che ordina una inchiesta sulla condizione degli operai.

*Decreto reale 14 agosto 1889* che crea tribunali per definire le contestazioni fra padroni e operai nei centri industriali e dove sono reclamati dalle rappresentanze amministrative.

*Decreto 14 aprile 1891* sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

#### S T A T I U N I T I

##### Massachusset.

*Atto n. 104 del 1877* che proibisce ogni contratto per il quale il padrone sia esonerato da responsabilità per lesioni e ferite riportate dai loro dipendenti.

*Legge 2 giugno 1886* (emendata nel 1887-1889-1890) colla quale si stabilisce che sorgendo un dissidio fra operai e padroni in uno stabilimento, una Commissione arbitrale

(1) Questa legge risponde a un tema di attualità per l'Italia, dove sono frequenti gli scioperi dei panattieri per ottenere anche ciò che in parte è stabilito dalla legge medesima.

vi si rechi, assuma notizie e proponga una sistemazione provvisoria, duratura fino a 6 mesi se non vi è opposizione e a 60 giorni in caso contrario.

*Legge 3 giugno 1890* che fissa a 9 ore il lavoro giornaliero di operai al servizio dello Stato e dei Municipii.

*Legge 11 giugno 1893* per la quale i minori di 18 anni, non possono lavorare più di 58 ore per settimana.

*Legge 22 giugno 1894* disciplina i rapporti fra padroni e operai.

*Legge 29 maggio 1895* sulla osservanza della domenica, fatte eccezioni pel servizio telegrafico e telefonico e per le vendite di latte e panetterie.

#### New-Yorck.

*Legge 27 maggio 1883* che accorda privilegi sull'edificio agli operai che hanno lavorato alla sua costruzione.

*Legge 6 giugno 1867.* — Stabilisce il limite massimo di 10 ore al giorno per le femmine.

*Legge 17 maggio 1893.* — Garantisce agli operai che lavorano per appaltatori di società anonime il pagamento del salario ogni settimana.

*Legge 10 maggio 1894.* — Applica a tutte le industrie le limitazioni delle ore di lavoro fissate in una legge del 1870. Dispone che l'operaio cittadino americano non potrà mai essere obbligato a ricevere un salario inferiore al tasso che prevale nelle industrie similari.

*Legge 22 marzo 1895* sullo esempio della recentissima e da me ricordata legge francese, ingiunge ai padroni che tengono donne nei loro magazzini o botteghe di lasciarle sedere quando non sono occupate.

Tutte queste leggi sono raccolte nell'ultima legge del 13 maggio 1897.

Aggiungansi le leggi 18 maggio 1886 e 10 marzo 1887 sulla costituzione dello arbitramento amichevole *facoltativo* delle contestazioni fra principali e impiegati, e di un ufficio di Stato di arbitramento e di intermissione.

**California.**

*Legge 11 marzo 1887.* — Fissa ad ore 8 la giornata di lavoro per conto dello Stato e delle pubbliche amministrazioni, eccettuati i cocchieri, i conduttori e i condannati che si possono fare lavorare fino a 12 ore.

**Pensilvania.**

*Legge 25 marzo 1887.* — Il lavoro nelle ferrovie e tramvie nella città di più di 100 mila abitanti non può superare le 10 ore al giorno.

*Legge 17 giugno 1887* accorda privilegi al salario degli operai che hanno lavorato attorno ad una macchina ed un edificio qualunque in ferro o in legno su la macchina e l'edificio. Per avere questo privilegio è necessario che l'operaio creditore faccia una dichiarazione all'ufficio del protonotaro della Corte della *Common Pleas*, della Contea ove è situata la proprietà nel termine di 30 giorni dalla data del compimento del lavoro. Potrà ottenersi anche una garanzia entro i tre mesi dalla scadenza della prima dichiarazione. Questa dichiarazione e costituzione di privilegi dà luogo al diritto di ritenzione.

**Columbia.**

*Legge 5 aprile 1892.* — Fissa ad ore 8 il lavoro degli operai impiegati nel distretto federale.

**Illinois.**

*Legge 28 aprile 1891.* — Prescrive il pagamento del salario in moneta, vieta qual-



siasi ritenuta che non sia per anticipazione fatta in denaro.

#### Luisiana.

*Legge 12 luglio 1894.* — Istituisce una Commissione nazionale di arbitrato fra operai e padroni, che al verificarsi di dissidi si reca sul posto e se riesce a conciliare fa firmare il verbale d'accordo.

#### Leggi federali.

*Legge federale 10 giugno 1898,* costituente una commissione extra-parlamentare incaricata di raccogliere tutte le informazioni, di esaminare e di preparare tutte le misure legislative sulle questioni relative al lavoro dell'agricoltura e al capitale.

*Legge federale 24 maggio 1888,* che limita ad 8 ore, senza riduzione del salario attuale, la durata della giornata di lavoro dei fattorini postali nelle città, coll'obbligo di pagare distintamente le ore supplementari.

*Legge federale del 1° ottobre 1888,* che costituisce un tribunale arbitrale per la definizione delle controversie fra le compagnie ferroviarie e i loro impiegati, ed un messaggio del presidente *Cleveland* raccomandò la creazione di una commissione permanente di arbitramenti.

Questo arbitramento è facoltativo e riguarda solo le controversie che *possono turbare o interrompere i trasporti*. Si dà facoltà al presidente degli Stati Uniti di nominare due commissioni, aventi domicilio nel luogo ove sorge il dissidio, per costituire, insieme al commissario di lavoro, una commissione temporanea avente le funzioni di ricercare le cause dei dissidî, le circostanze del caso e la migliore soluzione, e di indirizzare un rapporto su questo oggetto

al presidente e al congresso. E il presidente può, sia di sua iniziativa, sia sulla richiesta d'una delle parti, autorizzare questa commissione a decidere sulla contestazione.

Altri Stati dell'Unione americana favoriscono questi arbitramenti con spiccata tendenza a renderli obbligatori (1).

### OSSERVAZIONI FINALI

Lo stesso studio delle leggi estere sul lavoro venne or non è molto fatto da un dotto scrittore e uomo politico, che ho già ricordato, dall'avv. Gabba Bassano nel volume *Trent'anni di legislazione sociale*.

Nel capitolo finale egli esprime l'impressione avuta da quello studio colla domanda: *Che rimane a fare in Italia?*

E rispondendo segnò questo programma che si può sostanzialmente accogliere dal punto di vista generale della legislazione sociale, di cui la regolamentazione del contratto di lavoro è una parte.

È necessario provvedere:

- a) ad una nuova legge sul lavoro dei fanciulli;
- b) al lavoro delle donne;
- c) al lavoro nelle cave e miniere;
- d) ad una regolamentazione del contratto di lavoro;
- e) alla igiene e disciplina delle fabbriche (2);

(1) Vedi CARLO BETTOCCHI, *Il Contratto di lavoro*. Napoli, 1897, e l'interessante opera, *L'Ouvrier américain*, Paris. L. Larese e Forcel 1898 — utile a consultarsi anche per le numerose notizie di legislazioni americane che contiene e per la storia particolareggiata dell'arbitrato facoltativo ed obbligatorio, di cui illustra anche gli effetti pratici, sino ad ora poco utili.

(2) È da ricordarsi in argomento la recentissima e lodata circolare di S. E. l'on. Baccelli, ministro dell'agricoltura, industria e commercio.

*f)* a ritoccare la legge sugli infortuni sul lavoro e sulla cassa per malattia e vecchiaia;

*g)* a favorire la piccola industria colla costituzione, occorrendo di associazioni miste;

*h)* a promuovere la costruzione di case operaie (1);

*i)* a disciplinare colla vigilanza dello Stato unioni professionali e Camere del lavoro;

*j)* a costituire un ufficio centrale del lavoro (2);

*l)* a creare camere per la piccola industria per potere attuare le norme più opportune a tutelarla nella lotta col capitale associato.

Non è qui tutto, soggiunge a ragione l'avv. Gabba. Ma si ha tanto che basta per seguire almeno l'esempio straniero nella parte più generale e più pratica.

Vi è un altro campo, soggiunge, ancora vergine per la nostra e per quasi tutte le legislazioni straniere, l'agricoltura.

Salvo differenze di secondaria importanza, credo che tale sia il pensiero comune.

Tuttavia per amore di esattezza non debbesi dimenticare l'ausilio che viene da parecchie fonti, delle quali alcune già accennai sin dal principio, in parecchie disposizioni che si trovano nel codice di commercio e in leggi e regolamenti particolari (3).

Così non va dimenticato che molte istituzioni introdotte dalle leggi estere sono già esistenti in Italia per virtù della privata

(1) Ciò forma da qualche tempo oggetto di una nobile propaganda dell'on. Luigi Luzzatti e di iniziative svolgentisi ad opera di cittadini e di associazioni nell'industria Milano.

(2) Pendono, alla Camera dei deputati, due progetti, già ricordati.

(3) Vedi la esposizione successiva di questo diritto speciale.

iniziativa; riposo festivo, collegi di conciliazione e di arbitramenti, regolamentazioni del lavoro, disciplina dei rapporti fra industriali, operai e commessi, con parecchi di quegli istituti preventivi e soccorritivi complementari per eliminare o attenuare gli effetti patologici del mondo industriale.

Anzi osservando le stesse leggi estere, in talune delle quali vi è una efflorescenza per non dire esuberanza di sentimentalità, di comunione, di fratellanza, di altruismo, mi sono formata la convinzione che se la loro cognizione riesce utile a chi deve studiare proporre e deliberare consimili analoghe leggi pel nostro paese, essa debba tornare assolutamente necessaria per la privata iniziativa, la quale per gli esempi e per gli insegnamenti che ne può trarre, vedrà allargarsi vieppiù, e con probabilità di esito felice, il campo della sua azione; e sarebbe quindi utile studiare il modo più facile e più sollecito per agevolare la diffusione delle leggi straniere.

Che se per sminuire la efficacia della iniziativa privata, si osservasse che anche presso le nazioni che adottarono leggi e istituzioni nuove nel campo del lavoro, si svolgeva quella iniziativa, e ciò malgrado i Governi e i Parlamenti si affrettarono di proporre e votare leggi apposite e rivedere ed emendare spesso ed anche subito dopo, quelle deliberate, si potrebbe rispondere che la condizione dei paesi che vengono ultimi o quasi ultimi su questa via della legislazione del lavoro è ben diversa, perchè essi si trovano ad approfittare di una esperienza che allora agli inizi di tale movimento legislativo, non esisteva o era troppo scarsa per fare maggiore affidamento nella iniziativa privata, per la quale oggi invece tutta quella ricchezza legislativa costituisce non



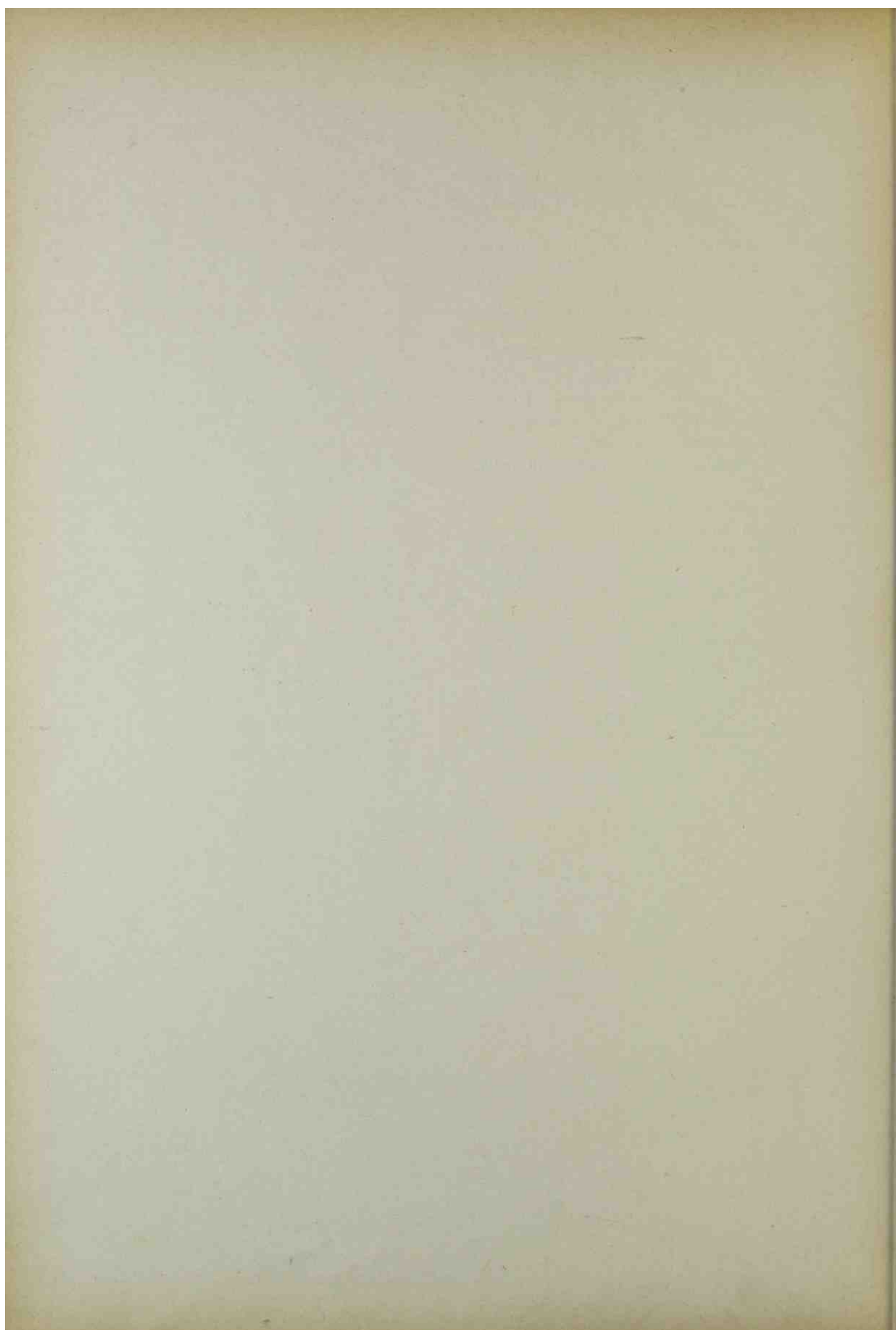
solo un forte incentivo, ma quasi direi una coazione, per deciderla a muoversi in talune sfere, a moltiplicare i suoi sforzi in talune altre, ponendola per di più in grado (ciò che per sè stesso è un grande vantaggio) di potere scegliere ciò che è di evidente, prossima e immediata applicazione. Non bisogna credere che sia assolutamente necessario aspettare il momento della pressione del proletariato per ottenere leggi e istituzioni a suo vantaggio, in quanto solo in questo momento si manifesti realmente la maturità della legge o istituzione; il quale metodo, a prescindere da altre considerazioni, mi sembra contrario alla funzione e ai doveri dello Stato moderno. È certo però che la sovrabbondante ed affrettata legislazione è nociva, togliendo la fiducia in quelle recenti istituzioni, spontaneamente prodotte e complicando senza frutto la macchina dello Stato.

In sostanza, in virtù delle crescenti relazioni internazionali, in virtù della pure crescente comunione delle associazioni e dei bisogni diminuendo notevolmente le differenze fra popoli e popoli, fra Stati e Stati, le leggi e istituzioni di un paese acquistano una efficacia di costringimento morale al di là dei suoi confini, suscitandovi, svolgendovi energie, precorritrici dell'opera del patrio legislatore; il quale necessariamente deve tenere conto di questa spontanea unificazione morale, che può sotto un aspetto generale divenire anche di carattere giuridico, se il legislatore a suo tempo si cura di apprestare le condizioni favorevoli di ambiente per accogliervi il prodotto pratico di quelle leggi e di quelle istituzioni, che perciò diventano forestiere solo di forma. E allora l'opera lenta e pigra del legislatore può anch'è essere una condizione fa-

vorevole alla maturità e praticità delle riforme.

Però confidando nell'opera della privata iniziativa, non va dimenticato che essa può assai meno nel campo del lavoro agricolo, perchè è doloroso affermare che nelle regioni dove è maggiore il bisogno di regolamento e di protezione sia riguardo ai contratti sia a riguardo dei lavoratori, coloni o salariati, quella iniziativa non ha condizioni nè elementi nemmeno per sorgere, e allora è necessario, è urgente, è inevitabile l'intervento diretto e immediato dello Stato (1).

(1) Poichè nell'ambito della iniziativa privata, della quale penso doversi tener conto come di un importante coefficiente, entra l'organizzazione dei lavoratori, si può osservare che in questi ultimi tempi tale organizzazione si inizia anche nelle regioni, nelle quali pareva mancare ogni raggio di luce e gli spiriti delle moltitudini contadine apparivano chiusi ad ogni idea e ad ogni impulso di movimento. Anzi vuolsi dagli stessi capi delle organizzazioni lavoratrici che il destarsi spontaneo e ordinato e gagliardo delle plebi agricole sia un fenomeno caratteristico del movimento del proletariato italiano. Il che concorre a confermare sempre più la mia opinione, dovere l'Italia nel suo riassetto sociale badare soprattutto alle sue condizioni, tenere conto delle grandi attitudini d'ogni specie che essa possiede per fare da sé.



---

## DISPOSIZIONI DELLE LEGGI ITALIANE

---

Altrove ho rilevato come vi sono disposizioni frammentarie nelle nostre leggi, che costituiscono altrettante fonti ed elementi, per quanto incompleti, per la costruzione giuridica del contratto di lavoro, e dei quali si servono la giurisprudenza e la dottrina per soddisfare nel miglior modo possibile ai bisogni scientifici e pratici attuali.

Per integrare i miei studii, riassumo queste fonti ed elementi.

### Codice civile. \*

#### a) *D'ordine generale :*

1° Disposizioni generali per l'interpretazione e l'applicazione delle leggi in genere.

2° Le norme sulla capacità giuridica dei minori, degli inabilitati, degli interdetti, della donna maritata, sulla patria potestà e tutela.

3° Alcune norme che concernono le servitù legali in quanto racchiudono principii di diritto e di equità che hanno una portata generale, ispirandosi soprattutto al concetto della conciliazione, della armonia fra i diversi interessi e in quanto stabiliscono alcune condizioni generali per l'esercizio delle industrie.



4° Le norme relative alle obbligazioni e ai contratti in genere e soprattutto la norma contenuta nell'articolo 1124 con riguardo speciale all'*equità*, in virtù della quale si è recentemente costruita la base della responsabilità civile senza colpa.

b) *D'ordine specifico*:

Gli articoli 1627, 1628, 1634, 1635, 1636, 1637 (artefici), 1956, n. 4, 1958, n. 5 (privilegi), 2137, 2141, (prescrizione).

c) *D'ordine analogico* (1):

Articoli 1577, 1578, 1579, 1583 (obbligazioni), 1584, 1585 (scioglimento), 1591, 1592, 1593 (riconduzione tacita), 1611 (indennità), 1645 (azione verso il committente), 1649 (sublocazione), 1651, 1652, 1653 (cessazione, rottura, giusti motivi), 1654 (consuetudini locali), 1663 (prova), 1711, 1717, 1719 (*commoda et incommoda*), 1748, 1753 (responsabilità della sostituzione), 1743 (carico della prova, presunzione a favore), 1843 (diligenza nella custodia).

Codice di commercio (2).

a) *D'ordine generale*:

Art. 1. (Prevalenza degli usi commerciali locali o speciali, questi usi come legge del contratto di lavoro anche d'ordine pubblico).

(1) È a queste disposizioni che si appoggiano molte considerazioni e molte applicazioni della dottrina e giurisprudenza intorno all'obbligazione contrattuale del principale di garantire l'incolumità degli operai, al recesso unilaterale, all'apprezzamento delle giuste cause di essi, ecc. ecc.

(2) Il codice di commercio ha una speciale importanza in linea generale nel contratto di lavoro, perchè questo è principalmente commerciale e industriale e si esplica e si concreta quasi del tutto nell'azienda *mercantile*, il di cui valore essenziale già da me fu rilevato specialmente nei rapporti col personale. Ed è nel contratto di lavoro in particolar modo che si mostra tutta la bontà della unificazione del diritto civile e commerciale nell'unico diritto privato.

Art. 3. (Nomenclatura, commercialità obbiettiva).

Art. 4. (Commercialità soggettiva: — commercialità della causa per accidenti, per violazioni contrattuali, quasi-delitti avvenuti nell'esercizio del commercio e della industria).

Art. 4. (Id.).

Le norme sulla capacità commerciale dei minorenni e della donna maritata; così quelle sulla comunicazione e sulla esibizione dei libri di commercio e sulla prova.

b) *D'ordine analogico*:

Art. 86. (Pel quesito se la partecipazione agli utili modifichi la locazione di opere in società).

Le norme sulle società cooperative.

Le norme del mandato commerciale (affinità, quasi identità colla locazione delle opere, licenziamento, rottura, giusti motivi, patto di rinunzia al preavviso, al risarcimento dei danni, rapporto di servizio stabile, agenti di commercio).

Norme sull'assicurazione contro i danni (l'assicurazione può essere una guarentigia assunta dal padrone a favore del lavoratore, a salvaguardia del salario, questione discussa pei patti colonici, o degli strumenti e utensili del lavoro).

c) *D'ordine specifico*:

1° Le disposizioni relative all'arruolamento dell'equipaggio (1).

(1) Mi rimetto a quanto esposi nel ricordato mio scritto, oggi riprodotto nella *Giurisprudenza Italiana* e che riproduco in parte:

« **Il Diritto Marittimo e il Contratto di lavoro.** — Il contratto di arruolamento è in sostanza il contratto di locazione d'opera o di prestazione di servizi o di lavoro che si stipula fra il capitano o padrone e le altre persone dell'equipaggio e cioè gli ufficiali, i marinai, i mozzi e gli operai indicati nel ruolo dell'equipaggio, i macchinisti, i fuochisti e tutte le altre persone impiegate con qualunque denominazione al servizio delle macchine nelle navi a vapore (art. 521 cod. comm.). »

2° Le disposizioni sugli effetti civili del fallimento.

3° Le disposizioni relative ai privilegi concessi dagli articoli 773, n. 1, 673, n. 3, 675, nn. 7, 4.

« Non deve sfuggire che il contratto d'arruolamento abbraccia nel suo concetto tutte le varie classi di locatori d'opera che concorrono nel governo della nave mercantile e nel compimento della sua speculazione commerciale, per la quale essa imprende un determinato viaggio o determinati viaggi e quindi riveste quel carattere razionale di generalità che favorisce l'uguaglianza e la solidarietà fra i cooperatori, dal più umile al più elevato, e che ho sopra notato come condizione essenziale dell'ordinamento giuridico del contratto di lavoro in genere.

« Lo stesso capitano o padrone fa parte di questa cooperazione ed è per questo avvinto dalle sue leggi e dal sentimento di comune solidarietà, perciocché anch'egli partecipa all'equipaggio, ed è quindi membro di quella specie di società *sui generis*, che affida alla nave le sue sorti, che ciascuno si accinge a condividere con mutua assistenza, che durante il viaggio e le tappe sarà ribadita, cementata dalla comunanza di vita. Questa solidarietà, a così dire personale, soggettiva dell'equipaggio navigante, corrisponde alle solidarietà che si può dire obbiettiva o materiale che il diritto marittimo nei suoi principi sulle avarie e sulle attribuzioni attinge alla famosa legge *de jactu*, e pei quali eziandio può esercitare la sua benefica azione sull'evoluzione del diritto privato. Questa solidarietà suscita il desiderio di attuarla anche nel campo delle industrie e commerci di terra, e sembrami che il desiderio non sia strano, se anche questi commerci e queste industrie hanno, come la marittima, quelle paurose vicende, che ho col prof. VIVANTE ricordato.

« Lo scritto che fa fede ed è a guarentigia del contratto è duplice. Vi ha il ruolo che deve indicare i salari o la parte di utili alle persone dell'equipaggio e quindi anche del capitano o padrone, e vi ha il contratto d'arruolamento propriamente detto, da cui devono risultare tutte le altre condizioni dell'arruolamento (521 alinea) e che dev'essere fatto per iscritto in presenza dell'*amministratore locale di marina nel Regno*, e dell'ufficiale consolare in paese estero, e dev'essere scritto nei registri di ufficio e trascritto nel giornale nautico, sottoscritto dal capitano e dall'arruolato, e se questi non sa o non può sottoscrivere, da due testimoni, coll'espressa dichiarazione della legge, che *le convenzioni non investite di tale formalità non hanno effetto*.

« Tanta solennità e tanto rigore di forma dimostra quanto la legge commerciale considera ed apprezza la prestazione del lavoratore marinaio. Quale stridente e doloroso contrasto col codice civile che non ha che un



## Codice penale.

Le norme repressive della violenza e delle minacce usate nella coalizione e nello sciopero, col riconoscimento inespresso del diritto di coalizione e di sciopero, quelle re-

solo articolo per salvaguardare la condizione del lavoratore!

« La presenza nella celebrazione del contratto d'arruolamento dell'amministratore locale di marina nel Regno o nell'ufficiale consolare in paese estero, indica ed attua l'intervento tutelare dello Stato a beneficio del marinaio. E una protezione straordinaria stabilita in vista della speciale importanza del contratto; protezione che che si estrinseca sotto una forma tutta speciale e che si distingue dall'intervento dell'ufficiale pubblico negli atti e contratti ordinari. In questi l'ufficiale pubblico stende l'atto, ma le sue funzioni si limitano a questa soltanto, di valore affatto esteriore, mentre nel contratto d'arruolamento l'amministratore locale o il console più che a stendere la scrittura è chiamato ad apprezzare, a vagliare, a sindacare l'atto stesso, allo scopo di tutelare il contraente che si trova nella condizione meno favorevole, com'è appunto il marinaio. Anzi emerge dalla disposizione e dal concetto della legge che la scrittura può essere redatta da altri, che non sia l'ufficiale, che interviene al contratto.

« Io credo che consimile formalità e garanzia potrebbe stabilirsi anche riguardo al contratto di lavoro, parendo giusto e necessario che la protezione dovuta dallo Stato debba esplicarsi nella duplice maniera della funzione delle regole generali e direttive di quel contratto e dell'intervento dell'ufficiale pubblico che vigili in ogni singolo contratto per l'osservanza di quelle regole, che potrebbero, malgrado la conformità apparente, di fatto violarsi con sacrificio della parte più debole.

« A completare i requisiti del contratto di arruolamento (art. 523 cod. comm.) la legge prescrive che esso deve enunciare in modo chiaro e preciso la durata di esso e la navigazione, per cui ha luogo.

« Ma le necessità particolari del commercio marittimo possono rendere conveniente di serbare il silenzio sulla destinazione e la navigazione. Di qui l'altra disposizione dell'art. 523, per la quale appunto per ragione di speculazioni commerciali possono essere tenute segrete la destinazione e la navigazione, per cui l'arruolamento ha luogo, purchè però *l'equipaggio sia di ciò avvertito e consenta* di arruolarsi a tale condizione, il quale consenso dev'esser espresso in iscritto nella forma stabilita dalla legge stessa (art. 522) e cioè nello stesso contratto di arruolamento, con trascrizione nei registri d'ufficio e nel giornale nautico, presente l'ufficiale pubblico indicato.

« Io credo che non si può impedire nemmeno nel contratto di lavoro comune questa maggiore subordinazione dell'allogato, purchè naturalmente sia da lui ac-



pressive dei delitti che sono tassativamente considerate dalle leggi sul contratto di lavoro e lo sono naturalmente come motivi giusti di rottura del contratto medesimo (vie di fatto, ingiurie, diffamazioni, lesioni, ol-

consentito ed il consenso sia accertato con forma vigorosa.

« Al postutto, l'uomo che è in istato di piena capacità naturale e giuridica, ha un ampio diritto di disponibilità della propria persona. Una tutela più severa diventerebbe tirannica ed esorbitante, contraria anzi alla stessa natura delle cose, e segnatamente delle imprese commerciali ed industriali, di cui l'alea è elemento essenziale. Non si può razionalmente impedire che il locatore d'opera condivida i rischi dell'impresa, tanto più che la partecipazione agli utili di essa, rappresenta una forma progredita del corrispettivo del lavoro. Qui si ha un *minimum* di sacrificio del locatore d'opera; imprescindibile anche in una società ad ordinamento collettivista.

« Le vicende della navigazione e del commercio marittimo, come quelle di qualsiasi altra forma di speculazione, possono rendere necessario o un prolungamento del contratto d'arruolamento o uno scioglimento anticipato di esso.

« Ed infatti si prescrive (art. 524) che — l'arruolato deve continuare il suo servizio *anche dopo scaduto* il termine dell'arruolamento sino al ritorno della nave nel regno al luogo di sua destinazione, purché *il ritorno* si faccia direttamente con gli scali soltanto che possono occorrere. Ma il marinaio di questo sacrificio è compensato, perciocché la legge gli dà diritto ad una retribuzione proporzionata al salario (art. 524).

« Che se la nave sia di ritorno nel regno al luogo della sua destinazione dopo di aver eseguito il primo viaggio e dopo di essere stata scaricata, si intende sempre terminato l'arruolamento, ancorché il termine convenuto non sia scaduto. Quest'anticipazione è una necessità inerente alla stessa speculazione; compiuta questa, ogni vincolo contrattuale deve cessare, perché in caso diverso ne deriverebbe un indebito arricchimento a carico del capitano, che nel contratto rappresenta l'elemento del capitale, senza che ne potesse derivare un effettivo profitto all'altro elemento del lavoro, perché il marinaio dell'anticipata scadenza del contratto potrebbe eventualmente usufruire colla conclusione di un successivo conveniente arruolamento, ed in ogni caso l'anticipata scadenza, portando alla cessazione del salario e della partecipazione agli utili dell'impresa, stimola l'attività del marinaio, ed anche sotto questo aspetto diventa un efficace ostacolo alla formazione di quel tanto deplorabile e deplorato parassitismo sociale, che è la disoccupazione compensata.

« Se il contratto di arruolamento deve enunciare la

traggio al pudore, furto) presentando poi, taluni di essi, criteri per la determinazione dell'elemento della fiducia, dell'autorità, della direzione dell'ufficio e del relativo abuso nei rapporti tra principale o padrone e operai,

durata di esso, ciò non toglie però alle parti di non fissarla preventivamente. In questo caso il marinaio può chiedere il suo congedo dopo due anni dall'entrata in servizio, salvo il caso di posticipato o anticipato ritorno della nave, sopra indicato. Se poi la nave si trova in paese estero e non è comunicato nè ordinato il viaggio di ritorno nel regno, il marinaio, oltre al pagamento dei salari scaduti, ha diritto alle spese di ritorno in patria, ove il capitano non gli procuri un altro imbarco. Però il marinaio non può domandare il congedo in una parte di scalo o di rilascio, ma soltanto in un porto di destinazione (art. 525). Anche qui la legge si studia di conciliare le esigenze del proprietario e capitano della nave e quindi della speculazione commerciale con quelle del marinaio e cioè del lavoro.

« Così se il marinaio si è arruolato a tempo indeterminato e per tutti i viaggi da intraprendere, egli ha sempre il diritto di domandare dopo due anni il suo congedo, ove non siasi convenuto espressamente che il servizio possa continuare per più di due anni (art. 525).

« Le persone dell'equipaggio hanno diritto al rilascio del congedo in iscritto, al termine dell'arruolamento. Il congedo deve indicare il nome e la qualità della nave, il nome e cognome del capitano e il tempo dell'imbarco e dev'essere annotato nel giornale nautico (art. 526). Questo congedo serve allo scopo di fornire al marinaio un titolo delle sue prestazioni, del quale egli possa usare in tutte le successive contingenze di arruolamenti o di altri rapporti e contratti. Rappresenta il *buon servito* con tutti i buoni effetti che ne conseguono, e che sono di capitale importanza, se si considera, per esempio, che l'operaio o il domestico, o il commesso o altro locatore d'opera sprovvisto di buon servito, viene a trovarsi in una condizione molto difficile e che spesso solo a cagione di questa mancanza precipita nella disperazione della disoccupazione.

« Assai dettagliate sono le norme che regolano il pagamento dei salari.

« Alle persone dell'equipaggio arruolato *a mese* è dovuto il salario dal giorno in cui sono iscritti sul ruolo, se non vi è convenzione contraria (art. 528).

« Se il viaggio è rotto per fatto dei proprietari, del capitano o dei noleggiatori prima della partenza della nave, i marinai arruolati a viaggio od a mese hanno diritto al pagamento delle giornate da essi impiegate ad allestire la nave e ritengono per indennità le anticipazioni ricevute. Se le anticipazioni non sono state ancora pagate, i marinai arruolati a mese ricevono per indennità una mesata del salario convenuto; quelli arruolati

impiegati e simili, come nei reati contro la proprietà, contro l'ordine delle famiglie e il buon costume, di violenza carnale, ecc. ecc. nei reati di abuso di autorità e di violazione, di danni inerenti al pubblico ufficio.

a viaggio ricevono la somma corrispondente ad una metà di salario, fatto calcolo della durata presunta del viaggio, e se la durata presunta non eccede un mese ricevono l'intero salario convenuto.

« Se il viaggio è rotto dopo la partenza della nave:

« 1° i marinai arruolati a viaggio hanno diritto all'intero salario, a norma delle loro convenzioni;

« 2° i marinai arruolati a mese hanno diritto al salario convenuto per il tempo che hanno servito, ed inoltre ad un'equa indennità proporzionata al salario convenuto per il resto della durata presunta del viaggio, per cui si erano arruolati;

« 3° i marinai arruolati a viaggio od a mese hanno inoltre diritto alle spese di ritorno sino al luogo della partenza della nave, se il capitano od altro interessato o l'autorità competente non procuri ad essi un imbarco sopra altra nave diretta a detto luogo (art. 529 codice di commercio).

« Ma i marinai, oltre che essere assicurati delle conseguenze del fatto diretto dei proprietari o dei noleggiatori o del capitano, sono assicurati dalle conseguenze della forza maggiore.

« Se è interdetto il commercio col luogo di destinazione della nave, o se questa è arrestata per ordine del governo prima che sia cominciato il viaggio, i marinai non hanno diritto che al pagamento delle giornate impiegate ad allestire la nave (art. 530).

« Ma se l'interdizione del commercio o l'arresto della nave accade durante il caso del viaggio:

« 1° in caso d'interdizione, i marinai hanno diritto al pagamento del salario in proporzione del tempo che hanno servito;

« 2° in caso di arresto, i marinai arruolati a mese hanno diritto alla metà del salario durante il tempo dell'arresto, ed i marinai arruolati a viaggio hanno diritto al salario a norma del loro arruolamento (art. 531).

« Se però le conseguenze della forza maggiore si alternano per i proprietari o noleggiatori o capitano della nave, mediante la concessione di una indennità per la interdizione o per l'arresto, allora i marinai arruolati a mese ricevono il complemento dei loro salari, e quelli arruolati a viaggio ricevono un aumento di salario proporzionato al tempo dell'arresto, ma l'indennità dovuta a tutti i marinai non può eccedere il terzo dell'indennità accordato alla nave (art. 531). Qui la parte maggiore è dei proprietari o noleggiatori o del capitano; ma va osservato che anche per loro era maggiore il rischio pel capitale impiegato.

« Se il viaggio è prolungato, la somma del salario



**Codice di procedura civile.**

*D'ordine generico:*

Le norme sui giudizi arbitrali e sull'azione civile contro le autorità giudiziarie e gli ufficiali del pubblico ministero per atti

dei marinai arruolati a viaggio è aumentata in proporzione del prolungamento (art. 533 cod. comm.). Ma se lo scaricamento della nave si fa volenterosamente in un luogo più vicino di quello indicato nel contratto di noleggio, i salari non sono soggetti a diminuzione (art. 533). E ciò è ugualmente giusto, perchè la condizione del marinaio non dev'essere determinata dal fatto volontario del proprietario o del capitano.

« Ma è anche giusto che la condizione del marinaio arruolato con partecipazione al profitto o al nolo, sia inferiore a quella del marinaio arruolato con salario. Ed infatti la legge dispone che il primo non ha diritto al pagamento di giornate, nè ad indennità per il viaggio rotto, ritardato o prolungato per caso fortuito o forza maggiore (art. 533), avendo egli pure assunto il rischio dell'impresa; se però questa riesce ad attenuare il danno derivato dalla rottura, o dal ritardo o dal prolungamento del viaggio per fatto dei caricatori, mediante aggiudicazione d'indennità alla nave, le persone dell'equipaggio hanno parte a queste indennità, che si dividono tra i proprietari della nave e tra quelle persone nella medesima proporzione in cui sarebbe stato diviso fra esse il nolo.

« Se l'impedimento procede dal fatto del capitano o dei proprietari, essi sono tenuti alle indennità dovute alle persone dell'equipaggio.

« Necessità di cose impone che nel caso di preda, di rottura o di naufragio con perdita intera della nave e del carico, i marinai non possono pretendere alcun salario; essi però non sono obbligati a restituire ciò che fosse stato anticipato (art. 535), e se qualche parte della nave è recuperata, i marinai arruolati a viaggio od a mese sono pagati del salario scaduto sugli avanzi della nave e su ciò che venne recuperato dalla preda, e quando le cose salvate o recuperate non bastino, o quando non si è salvato o recuperato che il carico, essi sono pagati sussidiariamente sul nolo, e mentre i marinai arruolati con partecipazione al nolo sono pagati in proporzione del nolo guadagnato. I marinai infine in qualunque modo arruolati, hanno diritto al pagamento delle giornate da essi impiegate per salvare gli avanzi della nave e le cose naufragate.

« Importantissime, specialmente sotto l'aspetto umano, sono le disposizioni che regolano i casi di malattia e di morte del marinaio. Il marinaio che contrae malattia durante il viaggio o che è ferito pel servizio della nave è pagato dei salari ed è curato e medicato a spese della nave, ed anche a spese del carico se è ferito nell'eseguire un servizio concordato nell'interesse della nave e



dolosi, fraudolenti, compiuti nell'esercizio delle loro funzioni, per rifiuto di prestazione nei loro doveri e incombenti . . . . .

**Legge sui lavori pubblici.**

Riguarda la polizia delle strade ferrate e regolamento di polizia delle strade fer-

del carico. Allorchè la cura richieda che il marinaio sia sbarcato, il capitano *deve depositare nelle mani dell'ufficiale consolare* la somma giudicata necessaria per la cura e il ritorno in patria, e dove non trovasi ufficiale consolare, il capitano deve far ricoverare il marinaio in un ospedale o in un altro luogo in cui possa essere curato, depositando anche la somma indicata di sopra. In ogni caso il marinaio sbarcato non ha diritto alle spese di cura ed ai salari per più di quattro mesi dallo sbarco (art. 538).

« Il marinaio è particolarmente assistito anche nel caso in cui sia ferito o contragga malattia per sua colpa o mentre si trova a terra senza autorizzazione; e se in tal caso sono a suo carico le spese della cura, tuttavia il capitano è obbligato ad anticiparle, e se il marinaio dev'essere sbarcato, il capitano provvede per la cura e per il ritorno in patria, salvo il diritto al rimborso, mentre il salario non è pagato che per il tempo, durante il quale il marinaio ha servito (art. 538).

« Nel caso di morte del marinaio durante il viaggio:

• 1° se era arruolato a mese, il salario è dovuto ai suoi eredi sino al giorno della sua morte;

• 2° se era arruolato a viaggio, è dovuta la metà del salario, quando muoia nell'andata o nel porto di arrivo; il salario è dovuto per intero se muore nel ritorno;

« 3° se il marinaio era arruolato con partecipazione al profitto od al nolo, è dovuta la parte intera quando muoia durante il viaggio.

« Al marinaio morto in difesa della nave è dovuto l'intero salario per tutto il viaggio, se la nave arriva a buon porto (art. 539).

« Il marinaio preso sulla nave e fatto prigioniero, ha diritto al salario sino al giorno in cui è stato preso.

« Se è preso e fatto prigioniero mentre è spedito in mare o a terra per servizio della nave, ha diritto all'intero salario sino al giorno in cui sarebbe cessato il suo servizio. Al pagamento concorre il carico, se la spedizione ha avuto luogo anche per interesse di questo (articolo 540).

« In queste norme sono applicati i principii del *rischio industriale*, dell'obbligazione contrattuale dell'imprenditore di garantire l'incolumità personale del locatore ed operaio o salariato, quei principii di diritto e di giustizia sociale, che sono invece tanto contestati nei casi di infortuni sui lavori, e che solo da poco tempo una

rate, e convenzioni e capitolati annessi alle convenzioni ferroviarie. Contiene criteri e precetti relativi alla esecuzione del contratto di lavoro tra le società esercenti e il loro personale, relativi pure alla determinazione delle rispettive funzioni, qualificazioni, obbligazioni e responsabilità. È notevole la

giurisprudenza meno timorosa e più conoscitrice dello spirito dei tempi e dei bisogni dei lavoratori ed arditamente presaga dell'avvenire ha messi in campo. E se il diritto marittimo già da tempo li consacra e li pratica, ben debole appare l'obiezione di chi li dice estranei al diritto positivo vigente, e solo *de lege ferenda*.

« Ritorniamo al congedo del marinaio. Si è visto che il marinaio ha diritto al congedo scritto, ad arruolamento finito, e che deve essergli rilasciato dal capitano (articolo 526). Ora il codice aggiunge che il capitano può sempre congedare il marinaio avanti il termine dell'arruolamento e senza obbligo di dimostrare che egli abbia commesso alcun fatto repressibile; ma ha sempre obbligo di rilasciargli il congedo e provvedergli i mezzi per il ritorno in patria o procurarne l'imbarco sopra un'altra nave diretta al detto luogo.

« Il non essere tenuto il capitano a dimostrare che il marinaio congedato abbia commesso alcun fatto repressibile, è cosa che torna vantaggiosa al marinaio medesimo, nello stesso tempo che riafferma quella certa libertà d'azione che deve lasciarsi al capitano, come a qualunque altro imprenditore o padrone, quando egli venga nella convinzione che il marinaio non sia più meritevole o non possa più stare al servizio della nave. E dico che torna vantaggiosa al marinaio medesimo, perché egli, malgrado i suoi demeriti, col congedo che ha diritto di avere, può trovare ugualmente altro collocamento. E qui si ha una ulteriore prova della grande equità del diritto marittimo.

« Il qual pregio tanto più chiaro apparisce se si considera che questo licenziamento non motivato presuppone la cattiva condotta o altro demerito o vizio del marinaio, presuppone, in altri termini, un *giusto motivo*, perché se il marinaio venne congedato *senza giusto motivo*, oltre il pagamento per i servizi prestati, egli ha diritto ad una indennità, in virtù dello stesso art. 542. Dunque, se da una parte pel noto principio: *nemo ad factum compelli potest*, non può il capitano essere costretto a servirsi del marinaio che non ha più la di lui fiducia, dall'altra quando il marinaio abbia immeritatamente persa questa fiducia, ha diritto ad una ripara-zione, che la legge espressamente stabilisce, a differenza del codice civile che nulla dispone in riguardo, lasciando il locatore d'opera in dominio pieno del principio generale dell'art. 1151, e quindi di incertezze e di difficoltà di indagini, per le quali il diritto suo al risarcimento può anche rendersi illusorio.

disposizione dell'art. 351, la quale concede il sequestro sul prezzo di appalto ai *creditori* degli appaltatori per mercedi di lavoro riferentisi all'esecuzione delle opere appaltate e autorizza l'ente appaltante a pagare direttamente agli operai la loro mercede ingiustamente rifiutata o insoluta dall'impresario.

« Altra disposizione commendevolissima è quella per la quale si riconosce alle persone dell'equipaggio una specie di diritto di ritenzione, il diritto cioè di essere mantenute a bordo finchè siano intieramente pagate dei loro salari o della parte del profitto ad esse dovuta (articolo 544). Questa norma è per sua natura tutta speciale del diritto marittimo, ma chi non vede che potrebbe essere sancita anche in certe forme del contratto di lavoro, quali, per es., il contratto agrario o il contratto di servizio dei domestici?

« Ma il diritto marittimo, oltre provvedere all'efficace difesa del marinaio contro le vicende del mare, contro le malattie, contro il fatto del segretario o del capitano, provvede pure contro i di lui creditori, per sottrarre alla loro azione ciò che è strettamente necessario per la vita.

« I salari e gli emolumenti dei marinai non possono essere ceduti nè sequestrati, se non per causa di alimenti dovuti per legge, e per debiti verso la nave, dipendenti dal servizio della nave stessa. Nel primo dei detti casi la ritenzione per sequestro sui salari ed emolumenti non può eccedere il terzo del loro ammontare (art. 545).

« Per comprendere il valore di questa disposizione basta ricordare le discussioni della giurisprudenza e della dottrina intorno alla questione della sequestrabilità o non dei salari degli operai; basta ricordare che giuristi, filantropi, uomini politici reclamano da tempo che l'Italia segua l'esempio di altri paesi anche meno progrediti, come la Russia, la quale sancì una legge che dichiara insequestrabili i salari degli operai. Su questa via l'Italia si è messa col codice di commercio del 1883, che dichiara privilegiati nei fallimenti i salari dovuti agli operai, ma solo pel mese che precede la dichiarazione di fallimento.

« Con questa rapida rassegna delle disposizioni del codice di commercio relative al contratto di arruolamento dei marinai ho voluto dimostrare, come ho già detto, l'influenza che può spiegare lo studio del diritto marittimo nell'evoluzione e nell'ordinamento di diritto privato, specialmente per quanto riflette il contratto di lavoro. Sarà bene che altri studii ed illustri con maggior larghezza queste relazioni ed influenze. A me è bastato indicarle. »



**Legge sulla sanità pubblica.**

Ha una portata generica e analogica per offrire nozioni, criteri, allo scopo della determinazione delle obbligazioni dell'industriale per la salute e l'integrità dell'operaio, delle prescrizioni, dei regolamenti di fabbrica, di certe misure preventive e repressive per l'abuso delle bevande spiritose, che torna a danno dell'operaio ed una portata specifica per la determinazione delle obbligazioni e degli uffici degli impiegati sanitari.

**Legge sulla sicurezza pubblica.**

Sono d'ordine generico e analogico le norme limitatrici relative alle industrie insalubri e pericolose, agli esercizi pubblici, alle caldaie a vapore e simili: e sono di ordine specifico le norme relative alle incapacità per la conduzione di esercizi pubblici, di agenzie pubbliche, per l'esercizio di mestieri girovaghi, le norme relative al libretto e al ben servito dei domestici e degli operai, alle restrizioni della libertà personale delle persone soggette alla vigilanza della pubblica sicurezza.

L'art. 78, per il quale è stabilito che l'autorità locale di pubblica sicurezza rilascerà agli operai e domestici a loro richiesta e a richiesta dei rispettivi direttori di stabilimenti, capi officina, impresario o padrone, un libretto sul quale i primi hanno diritto di esigere che i secondi dichiarino, in occasione di licenziamento o alla fine di anno, il servizio prestato, la durata e la condotta tenuta, costituisce il fondamento dell'istituto giuridico del così detto *ben servito* che ho accennato e che presso altri Stati è oggetto delle leggi e dei regolamenti industriali (più propria sede) e viene



considerato e regolato come obbligazione del principale o padrone, in limiti però più stretti, essendo esclusa la condotta, per la di cui relativa attestazione, occorre l'istanza dell'operaio e del domestico, colla differenza anche dello scopo punto politico per quelle stesse leggi.

La stessa disposizione è anche notevole per gli elementi che fornisce nella nomenclatura e nella qualificazione dei conduttori, direttore, capo officina, impresario o padrone.

Le disposizioni relative alla correzione e al collocamento dei minorenni ammonibili (113, 14, 15, 116) danno luogo ad un contratto di lavoro o di tirocinio obbligatorio da stipularsi dai genitori o tutori o dalla stessa autorità giudiziaria in rappresentanza dei minorenni appartenenti alle classi operaie, per il collocamento o presso famiglie o presso istituti, e limitano quindi le facoltà giuridiche di quei legali rappresentanti e degli stessi minorenni, in quanto non dovrebbero essere in questi casi sentiti.

Anche le norme relative ai condannati alla vigilanza ed al domicilio coatto, danno luogo a situazioni speciali nel contratto di lavoro, che diventa per essi obbligatorio; come lo diventa per quelli a cui queste persone offrono le loro prestazioni nel senso che non potrebbero rifiutarsi, dato che lo stabile lavoro costituisce una prescrizione pei vigilati e pei coatti, da cui derivano conseguentemente un diritto al lavoro per essi, ed un'obbligazione di dare lavoro per i terzi e per l'amministrazione pubblica medesima. Qui il contratto di lavoro perde il carattere *fiduciario* che lo informa e acquista invece un carattere *coattivo*. Coattivo anche relativamente alle condizioni della durata, della qualità e forma, per conciliare

le esigenze dei rapporti del lavoro con quelle della sicurezza pubblica. Sono situazioni speciali che non devono sfuggire *de lege ferenda* nella materia specifica del contratto di lavoro pel necessario coordinamento e temperamento.

**Regolamento sull'ordinamento delle carceri e dei riformatorii.**

Anche questo crea una situazione speciale di fronte al contratto di lavoro per ambedue le parti.

**Legge sulle istituzioni di pubblica beneficenza.**

Produce gli stessi effetti, in virtù della cura che la Congregazione di carità deve assumere in via provvisoria nei casi d'urgenza degli orfani o minorenni abbandonati, dei ciechi e sordo-muti poveri, in pendenza di provvedimenti amministrativi e giudiziarii per la loro esistenza.

Un contributo alla determinazione e cognizione e agli effetti del *contratto di lavoro collettivo* da parte del conduttore o allogatore, viene dai rapporti speciali creati di fronte ai terzi, dalle amministrazioni e direzioni di istituti di beneficenza e assistenza (orfanotrofi, case di correzione, riformatori) i quali impiegano e obbligano il lavoro degli allievi.

**Leggi sociali.**

Il gruppo delle così dette leggi sociali (leggi sul lavoro dei fanciulli, sul lavoro nelle miniere, sui probiviri, sugli infortuni del lavoro, sulla cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai, sul divieto dell'impiego dei fanciulli nelle professioni ambulanti, sull'istruzione obbligatoria) porta un largo con-

tingente di idee e di principii generali e di elementi tecnici, a così dire, nella materia del contratto di lavoro, tanto dal punto di vista della dottrina, quanto del regolamento giuridico positivo, specialmente per quanto riguarda le obbligazioni dell'industriale e principale e per le nozioni giuridiche essenziali.

La legge sugli infortuni, la legge sui probiviri, p. es., forniscono elementi per la definizione delle imprese industriali, dell'operaio, dell'apprendista, del contratto di lavoro, del contratto di tirocinio, e si è già visto come parecchie disposizioni della legge sui probiviri, scompongono, mettono in rilievo i moltissimi coefficienti del contratto del lavoro e ne rappresentano i momenti, le forme, le condizioni essenziali e accidentali, non senza tener conto poi, a riguardo di questa stessa legge, del contributo che essa porta nella giurisdizione arbitrale e contenziosa per le controversie del lavoro, nella quale giurisdizione, come ho più volte osservato, sta il fulcro, la cellula vitale di tutto l'ordinamento e regolamento giuridico del lavoro.

La legge sugli infortuni considera e regola la pensione degli enti morali *industriali*: suggerisce criteri per le sanzioni penali, per le indennità. Coll'art. 12 stabilisce la nullità assoluta di qualunque patto inteso ad eludere il pagamento delle indennità o scemarne la misura stabilita dalla legge moderna, principio che ha una portata generale.

Altra regola di portata generale è quella dell'art. 14, che dichiara il credito dell'indennità o delle rendite incedibile, impignorabile, insequestrabile e privilegiato, e l'altro dell'art. 15, che dichiara prescrivibile l'azione per conseguire le indennità nel ter-



mine di un anno dal giorno dell'infortunio. La stessa legge riconosce l'efficacia dell'iniziativa privata a cui accorda la funzione assicuratrice, riconosce quelle forme collettive nuove e così feconde di utili effetti che sono i sindacati, riafferma i principii della responsabilità civile di diritto comune del tanto discusso art. 22, e inaugura novelle destinazioni ai proventi delle contravvenzioni, che le leggi industriali più progredite degli altri Stati pure contemplano.

Ed altre nozioni e dati complementari fornisce il regolamento per l'esecuzione della legge sugli infortunii: classificazione delle industrie, del personale, ecc. ecc.

Fra le altre cose, l'art. 9, definisce il salario, ne rileva gli elementi, le forme:

« Sotto il nome di salario si comprende ogni remunerazione che l'operaio riceve dal capo o esercente dell'impresa, industria o costruzione, come retribuzione del lavoro.

« Se il salario consiste in parte o totalmente nella gratuità dell'alloggio (1), in prestazioni in natura, ne è determinato il valore in ragione dei prezzi medii locali.

« Per il personale viaggiante delle imprese di trasporto, sono compresi nel salario gli assegni variabili, come le indennità chilometriche a tempo indeterminato e simili (2).

« Nei lavori eseguiti a cottimo intendesi per guadagno il prezzo del cottimo, depu-

(1) Così si chiarisce la condizione di locatori di opere nei portinai retribuiti o in tutto o in parte coll'alloggio il quale non fornisce quindi nessun elemento di locazione, di cose. Ciò per via di deduzione.

(2) Offre il criterio per definire praticamente la questione, non rara nelle aule dei Tribunali, della natura di simili indennità chilometriche, godute dagli agenti ed ispettori di assicurazioni, i quali sostengono che rappresentano *spese*, e quindi che non possono essere oggetto né di provvedimenti conservativi né di provvedimenti esecutivi.



rato delle spese a proprio carico dal cottimista. »

L'art. 10 pone una regola, la quale induce a riscontrare nei soci delle società cooperative di produzione e lavoro la qualità di *locatori di opere*, questione già accennata nella dottrina con opinione perfettamente negativa. Le società cooperative di produzione e lavoro, le quali assumono o esercitano le imprese industriali o costruzioni indicate dalla legge, sono soggette all'obbligo dell'assicurazione, *quando anche* coloro che vi sono impiegati siano soci (1).

Coll'ultimo capoverso dell'art. 4, si consacra particolarmente la validità e l'obbligatorietà giuridica del così detto *regolamento di officina*, che già la legge stessa consacra genericamente col fatto stesso di provvedere essa medesima alla statuizione di regolamenti *preventivi speciali*.

— Potranno in egual modo essere approvati e resi obbligatori regolamenti speciali per singoli stabilimenti e servirsi di essi sopra proposta dei loro capi. —

*Nel regolamento generale per la prevenzione degli infortuni*, nelle imprese e nelle industrie alle quali si applica la legge 17 marzo 1898, sugli infortuni, si trovano indicate prescrizioni speciali per la pubblicità conveniente da darsi agli avvisi, alle avvertenze per la tutela degli operai, e quindi elementi per chiarirne e stabilirne la colpa in caso di infortunio e così per apprezzare la condizione specifica dell'operaio di fronte

(1) Avvertasi l'art. 1° del regolamento 23 agosto 1890, per l'esecuzione della legge sulle società in discorso, che prevede il caso nel quale le società possano avere bisogno di valersi di *operai estranei* (quindi in vero rapporto di servizio locativo) ma tale facoltà è limitata nel periodo e nel numero, è da convenirsi nel contratto di appalto; ne segue una limitazione di *capacità* nel conduttore pel contratto di lavoro.

al noto problema generale della responsabilità civile degli industriali.

*Le disposizioni del regio decreto 18 giugno 1899*, che stabilisce i requisiti da richiedersi pel *personale tecnico*, addetto alle associazioni per la prevenzione degli infortuni ed ai sindacati di assicurazioni mutue, contribuiscono alla teoria e al regolamento della *capacità*, delle *attitudini* del lavoratore come condizione essenziale del contratto di lavoro.

*L'art. 6 della legge 17 luglio 1898*, sulla cassa nazionale di previdenza per la invalidità e per la vecchiaia degli operai, chiarisce la classificazione degli operai — lavori manuali ovvero prestazioni di servizio ad opera o a giornata — dunque anche, prestazioni intellettuali o miste, e col principio che *le donne maritate possono iscriversi senza bisogno del consenso del marito e i minori iscriversi senza bisogno dell'autorizzazione di chi esercita la patria potestà o la tutela*, contribuisce efficacemente all'evoluzione della legge in materia di capacità al contratto di lavoro e pone il pensiero della legge medesima in armonia coi bisogni della realtà.

*La legge 21 dicembre 1873* circa il divieto dell'impiego dei fanciulli in professioni girovaghe, stabilisce implicitamente delle incapacità ad assumere e stipulare contratto di lavoro tanto per l'allogato, quanto per l'allogatore.

*La legge 1° febbrajo 1886* e il relativo regolamento sul lavoro dei fanciulli stabiliscono le stesse incapacità; di più iniziano e rendono legittimo l'intervento dello Stato nel limitare la durata e il tempo del lavoro, e la giornata di lavoro è limitata ad *otto ore* pei fanciulli dai nove ai dodici anni di età. — È pure riconosciuto l'obbligo del

libretto per i fanciulli operai; e si prescrive che apposita tabella *affissa, dove sia possibile in modo che ne sia agevole la lettura all'ingresso di ciascuno opificio industriale e di ciascuna cava o miniera, od entro lo stabilimento indichi l'orario di lavoro per tutti i fanciulli impiegati.*

Le *leggi e regolamenti* sulle miniere, cave, ecc., contengono esse pure disposizioni di carattere preventivo, stabiliscono obblighi di assistenza degli operai a carico degli esercenti e dei direttori, autorizzano la formazione di regolamenti specifici interni.

**Articolo 16, ecc., legge sanitaria.**

L'art. 16 della legge sanitaria garantisce la stabilità dell'ufficio dei medici condotti, i quali abbiano compiuto il *triennio di prova*.

**Regolamento generale scolastico.**

Il regolamento generale scolastico 9 ottobre 1895 impone l'obbligo al consiglio provinciale scolastico di rilasciare ai maestri, che abbiano dato buona prova, un *attestato di lodevole servizio*, che *gli dà il diritto alla nomina a vita* e impone altresì l'obbligo del *preavviso*, ma nello stesso tempo, ammette, contro la condotta colposa del maestro, il *licenziamento fuori termine* (articolo 177). — Più, l'insegnante che per sua colpa diventa incapace di reggere la scuola o *compromette* in qualsiasi modo la sua dignità, o il decoro della classe cui appartiene, o contravviene altrimenti ai *doveri* del suo ufficio, è soggetto a provvedimenti e pene disciplinari (art. 178) i quali sono l'avvertimento . . . . il licenziamento fuori termine.

Lo stesso regolamento dispone che i comuni possono in *ogni tempo dispensare dal servizio* i maestri divenuti per infermità



*inabili* a continuare il servizio o a riassumerlo.

#### Legge comunale e provinciale.

La legge comunale e provinciale, le così dette leggi sulla giustizia amministrativa, offrono pure criterii positivi per la nomenclatura del personale, impiegati, salariati, servienti, per la loro nomina e il loro licenziamento e ricorso o reclamo contro i provvedimenti ritenuti ingiusti e illegittimi.

#### Legge sugli impiegati.

E così dicasi in generale delle leggi sui magistrati, sugli impiegati dello Stato, sull'esercito; dall'insieme delle cui disposizioni si trae il concetto di quella *disciplina* che si presenta condizione essenziale dello svolgimento normale del contratto di lavoro.

Gli annali della nostra legislazione contano molteplici leggi in argomento per le diverse amministrazioni, leggi che vanno soggette a continui ritocchi nell'intento di meglio regolare anche in quest'ordine il contratto di lavoro.

#### Legge sulle bonifiche.

Nella legge 1° luglio 1886 sulle bonificazioni, trovo questo precetto (art. 92 e 93): Nell'approvare i progetti di esecuzione delle bonificazioni, saranno stabilite le norme necessarie a) sulle stagioni in cui *debbono sospendersi i lavori* e l'introduzione delle acque nei canali di scolo e in quelli di colmata; b) . . . . : c) *nelle ore nelle quali sia interdetto il lavoro agli operai*; d) sui locali che occorre di costruire *per dar ricovero agli operai*; e) sopra ogni altro argomento che richiede norme intese a tutelare la salute pubblica e *quella dei lavoratori*.



#### Legge sulle caldaie a vapore.

Nel regolamento 27 giugno 1897 sulle *caldaje a vapore*, si contengono speciali norme circa le attitudini, la nomina del personale.

#### Officine dello Stato.

Il regio decreto 14 maggio 1882 che riorcina l'officina governativa delle carte-valori è interessante perchè è indizio del come lo Stato e cioè il legislatore medesimo considera e tratta i rapporti giuridici dei suoi stessi diretti lavoratori, considera e attua i propri contratti di lavoro.

L'amministrazione e la vigilanza appartengono al Consiglio d'amministrazione o al direttore di officina, il quale ultimo sentito il primo, ammette in servizio nei limiti stabiliti dal bilancio, gli operai, ne determina la retribuzione giornaliera, conviene con essi il prezzo a cottimo ed *applica ai medesimi le pene pecuniarie e disciplinari*, stabilite nella stessa legge (principio rigettato da altre legislazioni — deferendo simile potere all'autorità giudiziaria — tanto più grave misura, perchè non soggetta a reclami da parte degli operai); licenzia gli stessi operai, ove *ne cessasse il bisogno e si rendessero inabili al servizio* (art. 7).

La durata della giornata utile di lavoro per l'officina è di ore 10. Pel lavoro oltre le 10 ore, è pagata al personale giornaliero l'indennità in ragione di un quarto di giornata per ogni due ore di lavoro utile. Il lavoro eccezionale non può essere intrapreso senza ordine speciale del direttore dell'officina.

. . . . . L'orario normale nei controlli è di ore otto; essi, ad eccezione del controllore capo, percepiranno un'indennità corri-

spondente al quarto della giornaliera loro retribuzione per ogni due ore fatte in più dell'orario normale (art. 9).

Nessun operaio può essere ammesso definitivamente in servizio se non soddisfa alle condizioni stabilite: appartenere ad una società di mutuo soccorso, pel caso di malattia o di vecchiaia; complessione robusta e assenza di malattie o infermità qualunque attestate da medico; età non oltre i 35 anni; saper leggere e scrivere; *non essere stato anteriormente licenziato per cattiva condotta* (art. 10).

L'operaio può andare soggetto a queste punizioni: ammonizione verbale e scritta, ritenuta sulla mercede, sospensione dell'intera mercede da uno a tre giorni con obbligo di lavorare, licenziamento; la seconda recidiva può dar luogo al licenziamento (art. 11).

Il licenziamento ha luogo per queste cause: cessazione di lavoro, incapacità, assenza non autorizzata, disubbidienza, insubordinazione, negligenza abituale, debiti abituali, stato di ubriachezza, cattiva condotta notoria, infedeltà (art. 12).

Gli operai provvisti di mercede giornaliera *saranno pagati ogni sabato* (art. 13).

L'assenza di un operaio dall'officina per qualsiasi motivo, cagiona la perdita della mercede giornaliera (disposizione troppo grave).

È notevole che al regolamento è annessa anche la tabella organica (categoria, classi, retribuzioni) del personale a mercede giornaliera, addetto all'officina *carte-valori*. Tali tabelle organiche sono annesse anche gli altri regolamenti sul personale di cui in appresso.

Chi ricorda le lunghe, aspre e tuttora vive controversie fra le società ferroviarie

e i loro agenti e impiegati sulla formazione del ruolo organico, può adeguatamente valutare l'importanza di siffatti organici, essenziali pel personale (1).

#### Manifatture dei tabacchi.

Il regolamento approvato con regio decreto 21 maggio 1867, n. 3685, sull'ordinamento delle manifatture dei tabacchi, è un vero regolamento sul personale, di cui contiene l'enumerazione, la classificazione, le funzioni rispettive, le pene disciplinari, ecc.

Fra le altre categorie di personale, sono indicati gli allievi e gli agenti subalterni, gli inservienti, i portinai, il *personale operaio* propriamente detto, che consta di capi operai, sotto-capi operai, di maestri di operai. Bene è rilevata la differenza tra impiegati, commessi, operai, agenti.

Commessi sono quelli che tengono le scritturazioni, sussidiano i computisti, i magazzinieri ed i fabbricanti.

Molto dettagliata è la scala delle pene disciplinari, di cui le più gravi sono: la degradazione, la dispensa dal servizio, le destituzioni (quest'ultima comminata pei fatti che rivestono carattere dei delitti). Vi è poi una disposizione generale molto pericolosa, nè imitabile per la mancanza di un congruo termine di preavviso: « Qualora la condotta di un agente subalterno od operaio nel suo complesso fosse tale da non ispirare la piena fiducia dell'amministrazione, potrà il medesimo essere dispensato dal servizio ».

Nel ruolo degli agenti subalterni *od operai a mercede fissa*, figurano solo gli operai e le operaie stabili, colla categoria più elevata delle *maestre sigaraie*.

(1) Ciò è confermato anche dai recentissimi scioperi dei tramvieri, dei ferrovieri della Nord-Milano e delle ferrovie della Val Soriana (Bergamo).

### Operai borghesi.

Nel regolamento approvato con regio decreto 1890, n. 7237, per gli operai borghesi dipendenti dal Ministero della guerra vi è una particolareggiata classificazione degli operai, operai a matricola, operai a ruolo, operai avventizi. I primi sono quelli anziani che formano il nucleo del personale occorrente pei lavori normali; gli operai a ruolo sono quelli che quantunque servano per lavori ordinari, sono però in più del numero degli operai a matricola. Avventizi sono gli operai chiamati per lavori straordinari. Sono fissate le condizioni per l'ammissione degli operai, per la iscrizione a ruolo, per la tenuta del ruolo, per la matricola degli operai, per la tenuta di essa, pei certificati, per la classificazione degli operai, per l'orario, per l'ingresso e l'uscita, pei doveri, per le paghe, per le promozioni, licenze, punizioni, pel licenziamento, pel collocamento a riposo e in riforma.

Degna di speciale attenzione è l'istituzione della matricola, destinata a rappresentare *lo stato civile, i connotati personali, il servizio di ciascuno operaio dal giorno della sua iscrizione a matricola, a quello in cui dessa di far parte della direzione dello stabilimento, ecc., nonché gli altri servizi prestati, sia nell'esercito che negli stabilimenti dipendenti dal Ministero della Guerra, sia presso altre amministrazioni governative . . . le promozioni, le paghe, i licenziamenti, le riammissioni, i cambiamenti di arte.*

Notevoli sono le disposizioni regolanti il rilascio di certificati matricolari o di ruolo o di certificati diversi.

Il rilascio dei certificati è una facoltà



della direzione, non un obbligo. Copie di essi possono essere rilasciati anche all'autorità, *quando il direttore creda di autorizzare il rilascio.*

Si distingue il *certificato di buona condotta dall'attestato di servizio*. Dispone in riguardo l'art. 554.

— In occasione di licenziamento di un operaio, qualora questi lo richieda e che *sia meritevole*, il direttore rilascia il certificato di buona condotta, modello n. 10, nel quale debbasi *chiaramente indicare il motivo per cui l'individuo venne licenziato.* —

Se l'operaio è licenziato per punizione o per condanna subita durante il servizio, *potrà essergli rilasciato ove ne faccia richiesta*, invece del certificato di buona condotta, un *attestato di servizio*, sul quale, nel solo caso che l'operaio lo desideri, si *specificherà la motivazione del licenziamento per punizione.*

È pure interessante questa classificazione degli operai borghesi, capi-operai, operaie, capi-lavoranti, lavoranti (uomini e donne) casermieri, garzoni, inservienti d'ufficio, portinai: i casermieri fanno parte della categoria dei lavoranti o dei capi-lavoranti.

Sotto la denominazione di garzoni, s'intendono i giovani dell'età da 10 ai 18 anni, ammessi a lavorare nelle officine.

Di regola nessun capo-operaio, operaio, capo-lavorante, lavorante o garzone può essere destinato ai lavori di scritturazione negli uffici. Ma è fatta facoltà di valersi dell'opera di alcuni lavoranti, ed eccezionalmente anche di capi-lavoranti ed operai, per coadiuvare i capi-tecnici ed i capi-laboratori nei lavori di scritturazione che sono loro propri. E si dichiara che tale facoltà è intesa unicamente a potere in modo regolare provvedere in via eccezionale a

casi speciali nell'interesse dello stesso personale

Vi sono norme dettagliate per l'orario, che è particolarmente fissato per ogni mese, e va dalle 9 ore nei mesi di novembre, dicembre, gennaio, alle 11 ore nei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto; *ma vi è l'orario costante delle 8 ore*, per gli operai della farmacia centrale militare, per gli operai disegnatori e chimici. Concorrendo in circostanze di urgenza e mezzi disponibili, l'orario può essere aumentato o diminuito e può essere aumentato convenientemente per certe categorie di operai, quando la loro presenza nell'officina sia indispensabile al buon andamento dei lavori e diminuito in essenziali industrie. Vi è facoltà anche di tenere chiuso per un'intera giornata i laboratori.

È obbligatorio il riposo festivo, salvo l'interesse del servizio, nel qual caso, però, è ordinariamente una parte sola di operai che lavora.

Sono determinati i doveri degli operai e dei capi-operai, rispetto, obbedienza; non allontanarsi senza licenza, responsabilità degli strumenti, macchine, materie prime e di tutti gli oggetti loro assegnati.

Le paghe si corrispondono a titolo di lavoro, eseguito e sono a cottimo, ad ore e a giornata (od economia); si preferisce o l'uno o l'altro sistema secondo che si tratta della destinazione degli operai presso i diversi istituti e stabilimenti. Sono pagati anche i giorni festivi. Si concedono sopra-paghe ad operai riconosciuti di distinta capacità e abilità e meritevoli di riguardi per lunghi e buoni servizii, ad operai *comandati*. Vi sono disposizioni particolari per le paghe e per i sussidii agli operai colpiti da infortunii e *ammalati* o costretti a *prestare as-*

*sistenza* ai propri genitori, alla moglie od ai figli gravemente infermi.

Le mancanze disciplinari sono punite con multe infliggibili dagli stessi superiori. Ove avvenga assenza dal lavoro previo accordo fra diversi operai o nello scopo di procurare sciopero, si addivene all'immediato licenziamento per punizione dei colpevoli indipendentemente dall'azione penale in cui siano incorsi (1).

Il licenziamento ha luogo per parecchi motivi, fra cui la volontà propria dell'operaio, l'imperizia, l'infermità, la diminuzione del lavoro; quest'ultima è circondata da parecchie garanzie, fra cui il preavviso non minore di 15 giorni, preavviso che gli stessi operai devono dare, in caso di licenziamento spontaneo, sotto pena del licenziamento per punizione. Al licenziamento volontario è equiparata l'assenza continuata per 15 giorni, senza giustificazione e constatazione dei motivi. Anche il licenziamento per infermità è subordinato a certe condizioni e al preavviso.

Sono assicurati altri vantaggi ai licenziati per diminuzione di lavoro e per infermità.

Poichè ai garzoni non compete pensione, sono assicurati contro gli effetti degl'infortunii.

#### **Orari e doveri di servizio dei ferrovieri.**

Il decreto 10 giugno 1900, n. 264, ecc. approva le disposizioni in base alle quali le società ferroviarie formarono gli orari e i turni di servizio del personale in riguardo alla sicurezza dell'esercizio delle strade ferrate.

(1) Tale disposizione non è in armonia col principio della libertà dello sciopero.



Le disposizioni contemplano le diverse categorie di personale, quello delle locomotive, quello dei treni, quello delle stazioni, quello della linea.

In sostanza mirano a stabilire la durata del lavoro, concedendo i riposi necessari. Stabiliscono pel personale delle locomotive la durata media del lavoro in ore dieci; pel personale dei treni in ore undici; pel personale delle stazioni in ore dieci nei casi in cui concorrano le condizioni più gravose di servizio; in ore quattordici in condizioni ordinarie, ed eccezionalmente in ore undici nelle piccole stazioni; pei guardiani in ore quattordici sulle ventiquattro. Ma vi sono le interruzioni e altre limitazioni che tendono a rendere meno gravoso il lavoro.

Concorrendo casi eccezionali e circostanze speciali, per il personale delle locomotive e dei treni, quando sia fuori di residenza e per quello delle stazioni dotate di un solo agente amministrativo si può derogare alla prescrizione di un minimo di 7 ore di riposo continuato, perchè la differenza sia compensata da maggiori riposi prima o dopo la deroga, ovvero da intermissioni nel servizio e non si scenda al disotto delle 6 ore.

In caso di intemperie, accidenti, ritardi e circostanze eccezionali di servizio, potranno essere richieste al personale prestazioni straordinarie (1).

(1) **Domande di modificazione dei ferrovieri, in corso di discussione.** — Art. 1. — Si computa come periodo di lavoro:

a) il tempo occorrente all'effettuazione dei treni, computato dal momento in cui il personale è obbligato a presentarsi in deposito (in armonia alle disposizioni regolamentari vigenti in ogni società esercente), a quello in cui è autorizzato a lasciarla, incluse tutte le soste di durata non superiore a *quattro ore*;

b) il tempo impiegato per recarsi col treno ad una data località ad assumervi servizio e quello necessario per il ritorno;

c) il tempo richiesto in servizio di manovre, o di rinforzi;



### Legge sulla emigrazione.

La legge 31 gennaio 1901, n. 25, e il regolamento sulla emigrazione colle dispo-

d) il tempo impiegato in deposito per qualsiasi lavoro attorno alla locomotiva assegnata al personale (come lavaggio, visita, ecc.);

e) la durata del tempo di riserva dove non esiste l'accenditore (per la Mediterranea, fuochista notturno), va considerato come lavoro intero; come pure intero va considerato il tempo di riserva, quando si fa obbligo al personale di macchina di rimanere pronto sulla locomotiva; deve considerarsi alla metà il tempo di semplice riserva, calcolato dopo goduto il riposo dovuto pel servizio di treno già effettuato.

Art. 2. — La durata di una giornata di lavoro, computata in base al dispositivo dell'art. 1, non deve mai superare le 10 ore.

Art. 3. — Non è ammessa nessuna deroga oltre il massimo di lavoro od il minimo di riposo, stabiliti dalla presente legge, riposo che dev'essere di 8 ore fuori residenza e 10 ore in residenza, salvo casi accidentali, quali sarebbero sviamenti, infortunii, allagamenti, ritardi eccezionali, ecc. Ogni 24 ore, non devono dare un lavoro superiore a 10 ore computate come all'art. 1 è disposto.

Art. 4. — Ogni turno, o periodo di turno, non potrà avere una durata maggiore di 10 giorni, di cui le ultime 36 ore dovranno essere d'intero riposo pel personale.

Ciò senza pregiudizio del congedo regolamentare.

Il servizio di manovra permanente sarà fatto con turno di sette giorni e sette notti, al personale spetterà un riposo ininterrotto di 24 ore nel passaggio dal giorno alla notte e viceversa.

*Disposizioni generali* — Art. 5. — Chiunque proponga o accetta di oltrepassare il massimo di lavoro stabilito dalla presente legge, sarà punito con l'ammenda di lire 200 la prima volta e di lire 500 tutte le altre, senza pregiudizio delle pene comminate dall'art. 314 del vigente codice penale, se, in conseguenza d'un eccesso di lavoro, si rendesse imputabile di uno dei reati previsti e puniti da esso.

Art. 6. — Le società esercenti debbono affiggere i turni grafici in luoghi dove il personale interessato possa prenderne visione. Quando ne venisse fatta domanda, esse dovranno darne copia anche al Regio Ispettorato per le ferrovie.

Art. 7. — Ogni vertenza d'indole tecnica ed amministrativa che sorgesse fra personale ed Amministrazioni ferroviarie, o con chi per esse, devono essere sottoposte al giudizio dei probi-viri o di un tribunale professionale, eletto in parti proporzionali dagli interessati.

Art. 8. — Ispettori, nominati dal regio Governo, sorveglieranno che la presente legge venga dagli interessati osservata.

sizioni relative all'arruolamento specie dei minorenni portano un'ulteriore incapacità e limite al contratto di lavoro, sia nei rapporti del conduttore, sia nei rapporti del locatore, con quelle relative ai comitati od uffici di protezione degli emigranti, accordano una giusta rappresentanza gli operai e contadini, e seguendo i concetti della legge sui probi-viri, deferiscono le controversie tra vettore ed emigranti per danni e per altra causa dipendente dalla legge, al giudizio inappellabile di una Commissione arbitrale, che decide con semplicità di norme, e le controversie non eccedenti le L. 50, che sorgono sul luogo d'imbarco tra emigranti e vettore, oppure tra emigranti e locandieri, barcajuoli, facchini o altri che abbiano prestato l'opera loro all'ispettore dell'emigrazione, il quale provvede senza formalità di giudizio, sentite le parti, ed anche in assenza di quella che non fosse comparsa, quantunque debitamente chiamata.

#### Altri elementi.

Frugando ancora nei più riposti angoli della nostra legislazione, si possono scoprire altri elementi, altri frammenti del regolamento giuridico dei rapporti del lavoro. Il legislatore italiano si è pure abbandonato alla corrente riformatrice; si è, a così dire, già compromesso con molte norme sulla durata minima del lavoro, riconoscendo persino le 8 ore di lavoro, sul riposo festivo, sulla stabilità del rapporto di servizi, sulla esistenza di organici, sul salario minimo legale, sul certificato dei servizi e su altre parti essenziali del contratto di lavoro. Quindi egli è allo stesso tempo esempio e sprone a sè medesimo. Se come già dissi più volte, questi elementi sono

sparsi, frammentari, tuttavia raccogliendoli, coordinandoli, componendo gli uni cogli altri, ne esce fuori un pensiero dominante, organico, tutto favorevole alla forma più moderna e più giusta del contratto di lavoro.

Dunque una via preparata, consolidata dalla consuetudine, dalla giurisprudenza, dalla dottrina, dai precedenti legislativi, non può non condurre sicuramente alla meta.



---

## PRINCIPI E QUESTIONI DOTTRINALI

---

E l'ultima parte delle mie osservazioni, e doveva essere l'ultima naturalmente e logicamente, perchè soprattutto qui la dottrina si alimenta della giurisprudenza e della legislazione comparata, quella apprestandole il materiale dedotto da ciò che è, questa apprestandole il materiale deducibile da ciò che sarà e dovrà essere.

Mi limito ai punti principali.

### **Data recente della dottrina organica del contratto di lavoro.**

Una dottrina organica sulla locazione di opere ha data recente.

« Se tu benigno lettore volessi sapere a quali fonti l'autore abbia attinto nella trattazione di questa prima parte della locazione delle opere o servizii (parte generale) che tu voglia dire, scriveva nel 1876 il Vitali con quella singolare e feconda semplicità e lucidezza che lo caratterizza (Della locazione di opere e degli appalti, vol. I, Della locazione delle opere, pag. xix), egli non saprebbe precisamente che cosa risponderti o dovrebbe risponderti che attinse a tutti ed a nessuno. Attinse a nessuno perchè non gli venne fatto di rinvenire la guida di un'opera speciale sull'argomento; attinse a tutti, in quan-



tochè in tutti i commentatori rinvenne qualche cosa di utile contributo alle sue indagini; in tutti, salve le discrepanze nei minuti particolari, trovò rassodati i principî inconcussi del diritto razionale su questa materia. Ma chi gli giovò più di tutti, soggiunge il chiaro scrittore, fu la pratica giurisprudenza e gli autori vecchi, i pazienti glossatori ed interpreti del Diritto Romano. E lo scrittore spezza una lancia a difesa di questo tanto calunniato Diritto Romano (da tempo è però giunta l'ora della sua rivendicazione), osservando che il Diritto Romano nelle moderne codificazioni sia chiamato ad essere il fuoco robusto e perenne che agli istituti giuridici, anche nuovi, infonde luce e vita, e che la Glessa ha sminuzzato colla analisi studiosa il diritto, e che se essa compie così sola un lato del lavoro, purchè lo si completi colla sintesi, l'opera si trova più che a mezzo cammino ».

In questi ultimi anni la dottrina sulla locazione delle opere, mossa particolarmente dai progressi e dagli interessi del mondo industriale e sempre sotto il forte impulso della giurisprudenza, si fece più completa e allargò le sue basi, divenendo dottrina non della locazione delle opere e dei servizi, ma dottrina del *contratto di lavoro*. Però in questa trasformazione, o per meglio dire, estensione, appunto per le nuove correnti venute dalla sfera delle industrie e dei commerci, perdette del suo carattere strettamente giuridico, acquistando una spiccata nota sociale. Ma quando il legislatore avrà saputo soddisfare alle più urgenti esigenze della giusta difesa del lavoro e dei lavoratori, la norma essenzialmente giuridica riprenderà il suo primato; ciò che appunto deve conseguirsi con un diretto ed integrale regolamento giuridico del contratto di lavoro.

Attualmente la dottrina ha un duplice indirizzo. Havvi quella che non si diparte dalla sfera della locazione delle opere o dei servizi propriamente detta, ed havvi quella che asurge al grado più elevato del contratto di lavoro, dandogli poi nella trattazione un campo ancora più vasto, al di là del semplice rapporto di servizio, coll'includervi la *locatio operis* o l'appalto; il che forse non è positivamente utile ed ingenera una certa confusione di criteri e di applicazioni; e resta preferibile il sistema seguito, per esempio dal Vita-Levi, che è quello della legge, rispettando anche nella esposizione delle norme dei due contratti la differenza giuridica ed economica esistente fra essi, e alla quale non può non attenersi il legislatore, salvi quei rapporti nei quali v'è una comunanza assoluta di principî e di effetti.

La dottrina del contratto di lavoro alla sua volta non mira solo ai fini della pratica, ma mira più in alto; mira ai fini della riforma, poichè per consenso generale le norme vigenti non bastano nè per le esigenze positive nè per le esigenze scientifiche di quel contratto. Anzi la maggior parte degli scrittori dedica profondi studi esclusivamente agli intenti della riforma, alla quale parecchi assegnano un campo quasi senza confine, attratti dai problemi suggestivi della sociologia, della filosofia del diritto, delle scienze politiche, sospinti da un ardente apostolato di nuovi ordinamenti sociali nei quali le classi lavoratrici dovranno prevalere.

Ma volendo occuparsi principalmente di una legge sul contratto di lavoro, come si deduce anche da ciò che dissi in sul principio di questo studio, bisogna contenersi in limiti più modesti, senza perdere però di vista i più elevati ideali, cui non vi è legi-

slatore, per quanto pratico e positivo, che non tenga fisso il suo pensiero per ritrarne l'energia che ne deve muovere e sostenere la volontà e la costanza.

#### Funzione della dottrina.

Quindi della dottrina occorre prendere le nozioni e i principii che essa porta specialmente per la formazione di una legge sul contratto di lavoro, sia come prodotto dello studio del diritto positivo vigente, sia come prodotto della osservazione delle leggi e degli istituti comparati, sia infine come prodotto di considerazioni e osservazioni essenzialmente scientifiche e ideali. E questo concorso della dottrina è generale o specifico, secondo che si dirige alla elaborazione dei concetti fondamentali e generali o alla elaborazione di norme particolari regolatrici dei rapporti di lavoro.

#### Teoria dell'azienda mercantile.

Sotto l'aspetto generico il primo, e a mio avviso, più utile contributo della dottrina, è la formazione della teoria *dell'azienda mercantile*, denominazione da preferirsi a qualsiasi altra per la sua maggiore comprensività.

La teoria dell'azienda mercantile riproduce, rispecchia fedelmente, integralmente la realtà vivente dei rapporti del lavoro, perchè si informa al concetto *dell'industria, della fabbrica, della collettività* dei produttori e dei lavoratori, dei capitalisti e degli operai, perchè concepisce il contratto di lavoro quale una norma suprema e costante di un organismo di persone, di rapporti, di istituti, tra loro collegati, associati, cooperatori, perchè in tal guisa assume ad idea dominante il mondo industriale, nel quale si concentrano, si estrinsecano, si concretano



tutti i fenomeni e rapporti e istituti e beni economici della società.

E una concezione e formazione essenzialmente positiva, tanto positiva che trova la sua genesi e il suo riscontro nella stessa legislazione vigente nel processo legislativo di tutte le nazioni più umili.

Sino dal 1876 il Vita-Levi in una modestissima quasi inavvertibile nota del citato suo libro (pagina 21) rilevava che se il codice civile non ha che pochissime norme sulla locazione d'opera, ciò non toglie che nella nostra legislazione norme utili e importanti si possono rilevare in proposito dal titolo del libro V° del nostro codice di commercio che minutamente regola quella speciale locazione di servizi che è l'arruolamento dei marinai; idea questa ripetuta dal Vivante nel suo insuperabile trattato *di diritto commerciale* e poi svolto da me nella ricordata monografia, dal Porro (1) e da altri.

Infatti è la disciplina della nave, una azienda mercantile per eccellenza, che contiene norme così utili anche per regolare il contratto di lavoro negli altri ordini, norme che ispirandosi alle condizioni, alle necessità, all'ambiente speciale della vita marittima, sono riuscite a risolvere in questa vita praticamente e nel modo relativamente migliore quei problemi di giustizia e di equità e di diritto che sono ancora nella fase dello studio (almeno per noi Italiani) nella vita industriale di terra.

Di più le così dette leggi sociali che l'Italia possiede, e che altri Stati posseggono in maggior copia e con maggiore perfezione in tutto il loro *ordinamento industriale*, ebbero per ispirazione, hanno per oggetto, hanno per campo di azione, *l'azienda mercantile*, nella

(1) *L'azienda mercantile*. Milano 1899, nel *Filangieri*.



quale si rappresentano tutte quelle necessità, tutti quei problemi di prevenzione, di tutela umana e civile, che quelle leggi medesime soddisfano e risolvono o cercano di soddisfare e risolvere.

L'azienda mercantile si distacca da qualsiasi altra economia privata, assume una esistenza, una funzione, un ordinamento a sè. Essa ha bisogno soprattutto di un *personale*, cioè di un insieme di collaboratori e cooperatori che prestino un'opera continua, ed opportunamente edotta di quanto occorre, in relazione alla continuità e urgenza delle esigenze delle industrie, collaboratori distinti in categorie, dotate ciascuna delle necessarie attitudini, con funzioni corrispondenti. Ed è nella relazione necessaria, costante, multiforme dell'azienda mercantile che si creano, si svolgono, si maturano, si perfezionano, e trovano la giusta misura tutte quelle regole, tutti quei precetti, tutte quelle applicazioni varie, che costituiscono la sostanza del regolamento giuridico del contratto di lavoro, il quale pertanto nella sua concezione più positiva e più moderna, non s'intende se non come un insieme di rapporti, di autorità, di direzione, di sorveglianza svolgentesi nell'ambiente della fabbrica, dello stabilimento, tra un industriale ed un certo numero di operai. Così l'idea fondamentale espressa nell'articolo I della nota legge belga 10 marzo 1900 sul contratto di lavoro.

*« La presente loi régit le contrat pour le  
« quel un ouvrier s'engage à travailler sous  
« l'autorité, la direction et la surveillance  
« d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération. »*

Con ciò non si viene ad affermare che il contratto di lavoro oggi si limiti a quello del lavoro industriale, ma solamente a rilevare il fatto incontestabile che sono le esigenze,

le condizioni, le applicazioni, che è insomma l'ambiente industriale, quello che forma il maggior contributo di concetti, di fatti, di rapporti, di esperienze, nella elaborazione e nella funzione e nel perfezionamento del contratto di lavoro, la importanza del quale in cominciò appunto a conoscersi e ad apprezzarsi cogli inizi del mondo industriale, sotto la pressione esercitata da esso sulle sopite e riluttanti coscienze dei legislatori. Dal mondo industriale il contratto di lavoro manderà la sua luce benefica in tutti i mondi dell'attività operaia e soprattutto nel mondo agricolo, perchè, come osserva il Blondel nei suoi studi sulle popolazioni agricole di Germania (Paris, 1897. — Larose e Forcel), l'agricoltura è da considerarsi come la prima industria dell'uomo, riunendo in sè in mirabile combinazione i tre elementi essenziali — terra, lavoro, capitale (1).

La sapiente e felice e feconda concezione della dottrina nella teoria *dell'azienda mercantile*, trova un riscontro in quella del legislatore moderno, colla istituzione della giurisdizione propria delle controversie del lavoro, sotto la forma di comitati arbitrali, di Consigli dei *proud'hommes*, di Consigli del lavoro e dell'industria, di tribunali industriali, di Collegi dei probi-viri, ecc. Ed anzi si può

(1) Ricordo a conferma di questa, a così dire, espansività degli effetti giuridici dell'azienda, anche negli effetti accessori del contratto di lavoro, un esempio modesto ma efficacissimo. Colla legge 9 febbraio 1895 della Repubblica francese (già menzionato nella parte della legislazione comparata) si estese il privilegio stabilito per gli operai e pei commessi pei crediti nella procedura di fallimento e di liquidazione anche ai commessi sedentari e viaggiatori addetti *ad una o più case di commercio* appunto per la considerazione (accennata nei motivi della legge medesima) del vincolo che esiste a cagione del rispettivo interesse fra le aziende e quel personale, malgrado la pluralità delle prime da cui quest'ultimo dipende, e malgrado che essi per questo plurimo rapporto siano da ritenersi come estranei a ciascuna singola azienda.

dire, che è dal connubio di queste due istituzioni che dipendono l'esistenza e l'avvenire del contratto di lavoro. Malgrado la diversità della azione, si ha un'intima e indissolubile relazione fra esse, perciocchè l'azienda mercantile porge il materiale di dissidi, di conflitti, di questioni, che la giurisdizione arbitrale, mediante la conciliazione, trasforma in sentimenti di solidarietà, di benevolenza, di tolleranza, e mediante i suoi giudicati trasforma nelle convenzioni e nelle norme di un novello diritto.

Se non che essendo l'azienda una conseguenza diretta del concentramento industriale potrebbe, a prima vista, credersi che essa non torni vantaggiosa al lavoratore per la rigorosa disciplina che ne costituisce una condizione essenziale. Ma in realtà essa ha prodotto un effetto in buona parte contrario, inquantochè la necessità della difesa dei lavoratori ha determinato una diffusa e sempre crescente organizzazione di essi, sia per intervento diretto dello Stato (unioni professionali belghe, sindacati professionali francesi, corporazioni austriache, germaniche, ungheresi) sia per fatto degli stessi operai e delle loro associazioni (trade-unions inglesi, leghe di resistenza italiane, ecc....). Quindi entro e intorno a questo potente organismo, a questa compatta collettività che è l'azienda mercantile, sono sorti e sorgono giornalmente altri organismi, sono cresciute e crescono altre collettività di carattere esclusivamente operaio, o di carattere misto. Quindi nuovi e sempre più importanti rapporti ed effetti giuridici del contratto di lavoro; capacità giuridica, totale o parziale riconoscimento giuridico, di simili associazioni e cooperazioni e leghe; ammissibilità dei contratti collettivi, responsabilità delle associazioni contraenti per conto dei loro membri, arbitrati

obbligatori e via via tutti quegli istituti, intorno ai quali si va costituendo il diritto operaio.

Ed è per questi sommari cenni che si palesa e si spiega la grandissima influenza della teoria della azienda mercantile nella elaborazione scientifica e positiva del contratto di lavoro; e si può senza esagerazione affermare che esso è il vivaio dei principî e dei dettami non solo del contratto di lavoro in particolare, ma di tutta la legislazione del lavoro o sociale che dir si voglia.

#### **Contributo particolare della dottrina.**

Il contributo della dottrina nella elaborazione delle norme particolari regolatrici dei rapporti di lavoro, si evince dalle nozioni che essa apporta nelle parti principali e accessorie del contratto di lavoro, attingendo alle fonti suaccennate, e ai principî generali di diritto, del diritto romano, della consuetudine, della legislazione comparata e della giurisprudenza soprattutto. Essa segue tutto il movimento vario del contratto del lavoro, dalle premesse generali agli effetti e alle sanzioni delle obbligazioni delle parti contraenti; dalla definizione del contratto alla conservazione e difesa del salario dell'operaio nell'interesse suo e della famiglia.

La sua via è approssimativamente tracciata dal programma che ebbi l'onore di esporre in altra parte di questo studio, per abbozzare i primi lineamenti di una costruzione giuridica del contratto del lavoro.

#### **Come si deve regolare il contratto di lavoro.**

E prima ancora essa si chiede se sia davvero necessario regolare con norme speciali il contratto di lavoro, o sia meglio invece lasciarlo ai principî generali, alla consuetu-



dine, alle decisioni dei Tribunali, accontentandosi di un semplice rimaneggiamento della locazione di opere attuale. E se poi la maggioranza degli scrittori si pronuncia per la emanazione di norme speciali, si arresta ad esaminare parecchi quesiti ancora pregiudiziali: contenuto del contratto di lavoro, limiti di una legge sul contratto del lavoro, categorie e specie di lavoratori che debbono esserne soggetto, convenienza di una legge generale o comprensiva sul contratto di lavoro, o di parecchie leggi speciali per le principali di quelle categorie.

Qui la dottrina ha campo di spaziare, perchè la legislazione comparata presenta varii tipi e sistemi. Ma, come già ebbi occasione di notare, la dottrina, e parlo dell'italiana principalmente, è in massima inclinata ad una legge comprensiva sì, ma non legge *omnibus*, in quanto che questa riuscirebbe di quasi impossibile applicazione, ad una legge generale che faccia ragione alle condizioni della nostra economia industriale, agricola e commerciale, alle condizioni degli operai delle officine e dei campi, degli impiegati di commercio, degli apprendisti nei vari rami della attività e della produzione.

La dottrina non mette ormai più in dubbio che anche il lavoro intellettuale sia oggetto del contratto di lavoro, come non mette più in dubbio che la migliore denominazione di un simile contratto sia quella di *contratto di lavoro*, entrata nella stessa nomenclatura legislativa del nostro paese, e che la sua sede sia nel codice civile, o in una legge modificatrice e complementare di esso, perciocchè se il codice civile appartiene al diritto privato, e il contratto di lavoro ha un manifesto carattere di diritto sociale, questi due diritti non sono incompatibili, anzi devono coesistere ed armonizzarsi anche

sul terreno del codice civile. Se non che potendo la legge sul contratto di lavoro occuparsi anche degli impiegati, degli agenti addetti al commercio e alle industrie, così come se ne occupa, per esempio, particolarmente il codice di commercio germanico, ciò parrebbe un ostacolo ad accogliere il contratto di lavoro con larghezza nel codice civile. Ma l'ostacolo non è sostanziale, perchè la legge speciale può regolare tanto rapporti civili, quanto commerciali; anzi tale è l'aspirazione della scienza, che considera *un diritto ed un codice unico delle obbligazioni*.

#### **Fondamento della legge sul contratto di lavoro.**

Fondamento del regolamento giuridico del contratto di lavoro deve essere il rispetto della libertà dei contraenti, e quindi la libera convenzione. Così vuole la dottrina e così hanno disposto tutte le leggi regolatrici di tale contratto.

Ma nello stesso tempo si ammettono e si sanciscono *disposizioni limitatrici*, alle quali si attribuisce un carattere di *disposizioni imperative*, perchè concernono l'interesse pubblico o il diritto privato d'ordine pubblico (pubblicistico) e perciò sono inderogabili. Ma si concede alla legge di stabilire anche norme *facoltative*, di esclusivo interesse privato, le quali sono invece pienamente derogabili dalla volontà delle parti.

#### **Classificazione.**

Altra questione è quella di determinare e classificare queste varie disposizioni; e si indicano come *imperative* le disposizioni relative all'incolumità e all'integrità del lavoratore, alla durata del lavoro, agli intervalli di riposo, al riposo domenicale, all'igiene dei luoghi di lavoro, alla durata

del contratto, all'ammontare, al modo di pagamento, di conservazione del salario ecc., e come *facoltative* tutte le altre che concernano i casi di rottura del contratto, la fine del contratto ecc.

Però è opinione accettata che anche le disposizioni *facoltative* debbono essere accolte nella legge, come norme *direttive*, come *principii regolatori* della materia, nei quali dovrebbe unicamente consistere, per avviso prevalente, il contenuto della legge sul contratto di lavoro.

#### **Posto del contratto di lavoro nel codice.**

E quale posto avrà il contratto di lavoro nel codice?

Altra questione che si risolve colla risoluzione della questione più ampia e pregiudiziale della natura giuridica di esso. Da parecchi, e con forti ragioni, si conclude che esso sia un contratto *sui generis, speciale*, e che debba perciò costituire un titolo a parte o una legge distinta.

#### **Definizione del contratto di lavoro.**

Pel noto aforisma sempre vero che in *iure omnis definitio periculosa est*, se la dottrina disputa intorno al modo appunto di definire il contratto di lavoro, incoraggiata dall'esempio di parecchi codici che posseggono una simile definizione, tale questione non avrà valore pratico per la elaborazione della legge, e converrà invece avere la somma cura di stabilire gli elementi obbiettivi del contratto, secondo l'insegnamento della dottrina stessa e l'esempio di altre legislazioni.

#### **Soggetto del contratto di lavoro.**

La determinazione dei limiti della legge sul contratto di lavoro, implica la determi-

nazione perspicua del *soggetto* del contratto medesimo. Su questo punto la dottrina cerca di stabilire i caratteri specifici dell'operaio industriale, dell'operaio agricolo, dei domestici, ecc., e discute pure intorno alla convenienza di fare o non fare una definizione apposita. Ed uguale disputa si svolge intorno alla qualificazione del conduttore. Se non che il legislatore italiano ha l'esempio dei suoi precedenti nelle leggi sugli infortuni e sui probi-viri e nei regolamenti dello Stato.

Lo studio e la qualificazione e l'enumerazione dei *soggetti* del contratto di lavoro presentano notevoli difficoltà, perchè molti sono gli aspiranti; *multi vocati, sed pauci electi*. Fra gli altri i giornalisti ed i maestri. Riguardo ai primi va studiato e analizzato a parte lo schema del *progetto di legge sul contratto di lavoro giornalistico* formulato e discusso da una commissione di provetti giuristi e pubblicisti dell'Associazione della stampa di Roma. Riguardo ai secondi conosco le aspirazioni e le idee espresse in un fascicolo della *Stampa scolastica* del professore D. Giannitrapani e che avrebbero trovato eco nel recente congresso dei maestri a Livorno, congresso al quale intervenne il chiarissimo prof. Pietro Cogliolo, che avrebbe propugnate quelle aspirazioni e quelle idee, però non ancora ben note, come già propugna e va propugnando con fortuna la causa dei medici-condotti, i quali pure chiedono che i rapporti coi comuni siano regolati alla stregua del contratto di lavoro.

Altri aspiranti sono, gli impiegati di aziende private e gli agenti di commercio. I quali pure hanno in recenti congressi formulati dei voti (1). Vi ha chi li comprenderebbe

(1) Il 3° Congresso nazionale di impiegati delle amministrazioni pubbliche e private in Torino.... fa voti



insieme ai precettori, ai segretari e intendenti, nella legge sul contratto di lavoro; facendone però un capo a parte, dove si sancirebbero le norme speciali o *differenziali* concernenti il tempo del pagamento, del salario, l'eventuale partecipazione agli utili, ecc.

E che si dirà degli impiegati pubblici? Quale è la natura del rapporto esistente fra essi e l'amministrazione pubblica da cui dipendono?

Le opinioni sono assai divise; tenderebbero a prevalere le meno rigide e le meno assolute. Però anche quegli scrittori che ammettono *razionalmente* la qualità di locatori d'opere negli impiegati in funzioni pubbliche, la ammettono con un carattere misto di diritto privato e di diritto pubblico (pubblistico) e per questa considerazione e per altre condizioni di opportunità e di economia legislativa, si dichiarano contrari a che quel rapporto entri in una legge sul contratto di lavoro.

Relativamente agli stessi industriali si disputa se la legge deve contemplare solo quelli di *fabbrica* (altro oggetto di discussione è stabilire la portata della *fabbrica*) nel senso di fabbrica *accentrata*, ovvero tutti gli operai e quindi anche quelli di domicilio, dell'industria di mestiere, o di fabbrica *collettiva*. Le legislazioni, come si è visto, sono divise come le opinioni. E vi sono scrittori che reclamano questa estensione, considerando e dimostrando che i *lavoranti di camera* (artigiani) sono più maltrattati che gli

perchè il legislatore intervenga a disciplinare i rapporti fra conduttori e locatori d'opere, determinando, con equo riguardo alle particolari esigenze della classe degli impiegati ed agenti di commercio, i limiti e le condizioni del contratto di lavoro, ed in particolare, *introducendo il principio* che il contratto di locazione d'opera non può essere risoluto a libertà delle parti, ma solo per giusta causa.

operai di fabbrica, tanto nelle città come nelle campagne (1).

#### Capacità delle parti.

Sulla capacità delle parti contraenti o per meglio dire sulla capacità del locatore, del debitore del lavoro, sono difformi le opinioni, e la nuova legge, sull'esempio di altre, dovrà dare molto probabilmente disposizioni apposite, specialmente per quanto riguarda i minori, ai quali la legge sui *probi-viri* concede la capacità di stare in giudizio nelle controversie sul lavoro, deferite a quei giudici popolari.

Prescindendo da questa speciale facoltà concessa da altre leggi, il minore ha bisogno di autorizzazione, o del padre o del tutore, o del tribunale per stipulare un contratto di lavoro?

Occorre anche il consenso personale dello stesso minore, o basta quello del suo rappresentante? Il contratto di lavoro ha una portata amministrativa economica, oppure una portata puramente *morale*, onde non

(1) Fabbrica *accentrata*, è l'opificio, o lo stabilimento, l'azienda industriale nello stretto senso della parola, determinabile cogli elementi del motore meccanico, del numero degli operai, del lavoro sotto la direzione e vigilanza etc... dell'industriale. Fabbrica *collettiva* o *manifattura*, invece è data dall'insieme — dei lavoratori famigliari — dove gli operai lavorano a cottimo o a salario fisso per conto dell'industriale. — E in altri termini l'*industria a domicilio*, ma esercitata dai lavoratori famigliari, come membri della stessa *collettività* di un dato luogo, città o campagna, irreggimentati direttamente dal capo dell'impresa, *padroni esercenti*. Se non dipendono da questi pel lavoro, dipendono per la collocazione dei prodotti. Vedi: *Il Collettivismo e l'evoluzione industriale* di E. VANDERVELDE. Genova, libreria moderna, 1901; e gli autori e le notizie legislative ivi ricordate. Al Reichstag germanico pendono progetti proposti da deputati socialisti per estendere le leggi sociali anche alle industrie a domicilio. Vedi in argomento lo studio: *Limitation legale de la durée du travail en Allemagne*. Sarante, Paris 1900. Larose et Forcel.

debba essere compreso fra gli atti, soggetti alle forme abilitanti, ma nella libertà del minore medesimo? Quali conseguenze verso i terzi deriveranno dalla concessa autorizzazione? Creerà essa l'obbligo nell'autorizzante (padre, tutore) di garantire l'adempimento del lavoro assunto del figlio o del pupillo?

Chechè ne sia è certamente degna di attenzione la domanda di quegli scrittori, i quali chiedono una modificazione in riguardo alla legislazione, facendo rilevare che l'operaio, che non ha che il suo lavoro per vivere non può aspettare fino a 21 anni per potere liberamente disporre di questo unico suo mezzo di sostentamento; come del resto è giustificabile la preoccupazione di quelli che mettono innanzi i gravi danni morali e materiali che ne possano nascere al minore, se non si conservasse un vincolo alla sua capacità anche in materia di contratto di lavoro. Qui l'esempio delle leggi industriali estere può aiutare efficacemente la risoluzione del non facile quesito. Sulla speciale *incapacità* del minorenni e della donna ad assumere rapporti di servizio in determinate imprese e condizioni è da farsi ricorso alle leggi speciali sulla materia (1).

In quanto alla donna maritata, la dottrina per motivi facili ad immaginarsi da chi conosce da vicino l'andamento delle famiglie operaie, ferma la sua attenzione sulle vigenti utili disposizioni di un progetto di legge presentato nel 1890 alla Camera francese per dare alla donna maritata il diritto di riscuo-

(1) Vedi sul tema della capacità relativa dei minorenni per certi atti civili, le mie osservazioni negli *Appunti di diritto pupillare* (Milano 1890) *La legge francese sulle casse di risparmio* (11 aprile 1886) dà diritto a qualunque minore di fare dei depositi a proprio nome, e a quelli maggiori dei 16 anni di poterli ritirare, purché i tutori e i genitori non vi facciano opposizione.



tere parte del salario del marito, quando questi per la sua scioperatezza danneggiasse seriamente gli interessi famigliari e pretendesse di vivere parassito della moglie e dei figli. In riguardo vi è anche un voto del congresso giuridico nazionale di Napoli, come ho già ricordato.

#### Contratti collettivi.

Un quesito assai importante che si agita nella dottrina e del quale già feci cenno incidentalmente riferendo le disposizioni sulle *trade-unions* e sui sindacati e sulle unioni professionali è quello dei contratti collettivi. Qualche scrittore sostiene con validi argomenti e in base alle leggi suddette e a quelle più larghe di alcune colonie inglesi, che in una legge sul contratto di lavoro si dovrebbe espressamente prevedere e regolare il caso della stipulazione di un contratto collettivo, di quel contratto cioè, dove le parti non siano operai isolati o singoli industriali, ma associazioni degli uni e degli altri. E si propone di accordare in tal caso qualche speciale facilitazione a quelle associazioni che volessero ottenere la personalità giuridica, esponendosi così ai rischi ed alle responsabilità che ne derivano; nonchè di richiedere la forma scritta e l'indicazione esplicita della durata del contratto, sia per evitare dissidi fra le parti, sia perchè le associazioni possano nettamente stabilire il rapporto che corre tra esse e i loro membri, essendo appunto uno dei temi più difficili in riguardo quello che concerne la responsabilità delle associazioni per la rottura del contratto anche da parte di coloro che hanno cessato di esserne membri.

E si propone a facilitarne la soluzione che si applichi il principio che vige negli *artel russi*; nessuno potere ritirarsi se prima



non sia eseguito il contratto stipulato dall'associazione, osservandosi che se non si può obbligare il socio a far parte dell'unione contro la sua volontà, come non si può imporgli l'esecuzione forzata di nessuna obbligazione, si potrebbe però tenerlo responsabile dei danni che a causa della sua violazione l'associazione venisse eventualmente ad avere.

Si mette in evidenza la possibilità di trovare un temperamento al principio assoluto che ogni socio ha la più ampia libertà di lasciare a suo talento l'associazione per conciliare la libertà dei singoli membri cogli scopi e colla necessità dell'azione collettiva. L'associazione che stipula un contratto collettivo agisce come rappresentante degli interessi comuni e dietro deliberazione dei soci, ai quali pertanto incomberebbe l'obbligo di dare modo di eseguire la volontà da essi manifestata, sacrificando un po' della propria libertà individuale alla collettiva, dalla quale ritraggono notevoli e numerosi vantaggi. In quanto ai membri dissenzienti si ritirino dall'associazione o altrimenti rimangono vincolati dalla deliberazione della maggioranza e dall'azione della Commissione direttiva, la quale può considerarsi come interprete della volontà della maggioranza. Rimanendo nell'associazione non potrebbero opporre la loro mancanza di consenso ad un contratto stipulato da essa, perchè la loro volontà individuale si è fusa nella collettività. Naturalmente a rendere effettiva tale capacità e responsabilità collettiva, occorre concedere alle associazioni capacità intera di acquistare, e questa capacità sarebbe tanto di guadagno per la tranquillità sociale, e sarebbe un efficace mezzo preventivo degli scioperi *ingiusti*. Alle difficoltà e alle obiezioni che si fanno contro questa tesi e che ho già accen-

nato nella suindicata occasione, come accennai anche all'opposizione dei lavoratori, si risponde facendo rilevare che ad ogni modo il diritto deve una volta o l'altra, senza fretta inopportuna, consacrare lo stato di fatto che si manifesta relativamente a questi rapporti, in quanto i contratti di lavoro prendono spesso la forma collettiva, e collettiva è la difesa dell'operaio, ed è una condizione che risponde ad una profonda necessità economica e giuridica.

**Mezzi preventivi di guarentigia della santità del contratto.**

Ed è certo che è per questa via che si deve trovare la soluzione dell'altro grave quesito, del quale pure più volte feci cenno, e cioè dei mezzi preventivi per assicurare la santità del contratto specialmente nei contratti che riguardano interessi pubblici. Se si ha ragione di abborrire da sanzione e da responsabilità repressiva e penale, non vi dovrebbe essere per abborrire dalle sanzioni e dalle responsabilità di carattere civile.

Quanto più il lavoro, la produzione, la difesa diventano collettivi, tanto più lo divengono le responsabilità; responsabilità collettiva è il termine corrispondente ad azione e libertà collettiva.

**Rappresentanza e personalità giuridica delle associazioni padronali e operaie.**

Al tema della stipulazione di lavori e di responsabilità civili collettive, si collega quello della rappresentanza delle associazioni sia di operai che di padroni e della loro personalità giuridica. Anche su questo punto le osservazioni e le dispute sono varie e ardenti; però conviene constatare che le ragioni delle differenze e delle contese sono *politiche* esclusivamente, punto *giuridiche*.

#### Arbitrati obbligatori.

La risoluzione di simile questione trae seco quella della *obbligatorietà degli arbitrati*; almeno alcune leggi considerano questa come corollario e complemento di quella. E la ragione evidente sta nella necessità e nella convenienza di facilitare coi mezzi più semplici e più pronti, e perciò più efficaci, la liquidazione, a così dire, degli effetti della responsabilità collettiva, tanto di fronte ai terzi, come di fronte ai membri dell'associazione. L'obbligatorietà degli arbitrati è invocata specialmente dalla dottrina socialista, la quale per altro ne teme la soppressione del diritto di sciopero (1).

#### Consenso.

Le questioni relative ai vizi del consenso sono abbandonate principalmente ai principî generali di diritto e alla giurisprudenza. Su ciò la dottrina non può apprestare che un concorso assai indiretto per la formazione di disposizioni legislative speciali. Vi ha la sanzione *della lesione enorme*, questione assai

(1) In ordine alla capacità di stipulare il contratto di lavoro conviene ricordare quelle leggi estere che determinano l'incapacità degli operai stranieri, e di certe categorie di persone, e l'incapacità dei principali e dei padroni nel contratto di apprendimento e di tirocinio.

Sul primo punto tengasi presente la legge del 7 agosto 1893, della repubblica francese, sul soggiorno degli stranieri in Francia, la quale dopo avere obbligato (articolo 1) tutti gli stranieri venuti in Francia, a fare una dichiarazione di residenza, in seguito alla quale è rilasciato loro un certificato di immatricolazione, dispone che ogni persona che impiegherà scientemente uno straniero non munito di certificato di immatricolazione sarà passibile di una pena di semplice polizia (art. 2), la legge pur francese del 17 luglio 1880, il cui articolo 7, proibisce al venditore di bibite che è incorso in una delle pene previste dall'art. 7, di essere impiegato ad un titolo qualsiasi nello stabilimento che egli esercitava come addetto al servizio di terzi ai quali lo ha venduto o locato o da cui egli lo fa condurre, nè nello stabilimento che fu gestito da un suo congiunto anche separato.



grave, implicante la ancor più grave del *salario giusto* e per la quale parrebbero prevalenti le ragioni della sua ammissibilità, avvertendo per altro come si potrebbe indirettamente giungere allo stesso effetto di protezione dell'operaio coll'insieme delle norme regolatrici del contratto di lavoro.

#### Stato di necessità.

La violenza derivante dallo *stato di necessità* è oggetto di dotte dispute fra gli scrittori, tanto nei rispetti dei padroni, che subiscono l'imposizione di una mercede *ultra vires*, quanto nei rispetti degli operai che subiscono l'imposizione di un salario più basso. Ma anche qui valgono le regole generali di diritto.

#### Errore, dolo.

La dottrina in argomento indica i casi in cui si possono riscontrare l'errore del dolo, la violenza, invocando particolarmente gli stessi casi, contemplati in alcune leggi straniere.

Errore sulla sostanza della cosa vi sarebbe,

E diverse proposte di legge sono state presentate alla Camera francese per interdire direttamente o indirettamente ai principali l'impiego di operai stranieri e di obbligarli a limitarne il numero.

Nella giurisprudenza francese venne affermata la massima pure accolta dalla dottrina, che i tribunali possono interdire ad un industriale di prendere un impiegato che ha appartenuto ad un altro commerciante, se egli vuol prenderlo allo scopo di fare a questi una concorrenza sleale, e imporgli l'obbligo al risarcimento di danni per averlo preso.

La legge francese del 2 giugno 1890, ha soppresso anche l'interdizione ai principali di ricercare operai non portatori del libretto constatante lo scioglimento del rapporto di servizio col precedente padrone; ma questa prevenzione è tuttora vigente, come ho ricordato, presso altre leggi estere.

Molto più giustificate di queste incapacità, sono quelle relative all'assunzione di apprendisti, essendo stabilite nell'interesse dei giovani operai, ed emergendo da mancamenti e delitti veri e propri.



ad esempio, nel caso in cui l'operaio si obbligasse ad un lavoro per cui egli non ha pratica nè attitudine credendo di obbligarsi pel suo mestiere; errore nella persona, sarebbe, per il padrone, il contrattare con un operaio comune, mentre egli credeva di prendere nel suo stabilimento un operaio di speciale abilità. Un esempio di dolo, espressamente previsto dalla legge tedesca, e ricordato nella dottrina, è il fatto dell'operaio che alteri il libretto di lavoro in modo da apparire libero, mentre invece è ancora legato con un altro industriale per un precedente contratto.

Ho detto che in questa materia è più opportuna e più efficace l'opera della giurisprudenza, la quale può fare ragione alla varietà dei casi con una larga interpretazione, attinta alla elasticità e alla discrezionalità dei principî generali. Se non che è da osservarsi, e fu infatti già osservato, che se si considera l'oggetto del contratto, le speciali condizioni in cui si forma e gli effetti particolari che ne derivano, si rileva che si possono dare casi di errore affatto speciali, tali da non potersi riprodurre in contratti d'altro genere.

E sono precisamente quelli previsti da alcune leggi industriali, per esempio, dalla ordinanza industriale tedesca, la quale fra i motivi pei quali l'operaio può licenziarsi anzi tempo pone quello del padrone che non gli dia sufficiente lavoro a cottimo, e quello che nella esecuzione del lavoro la vita e la salute dell'operaio vengano esposte ad un pericolo che non poteva conoscersi e prevedersi al tempo del contratto.

La dottrina fa dei casi di errore anche nei rispetti dell'industriale. Se questi trovasse che l'operaio impiegato fosse affetto da una malattia antecedente al contratto, tale da impedirgli di lavorare con assiduità e attività

necessaria, egli potrebbe validamente impugnare il contratto per evidente errore di fatto, se egli credeva che la potenza del lavoro dell'operaio avrebbe potuto esplicarsi nella misura richiesta dall'andamento dell'azienda e dall'entità della mercede.

#### **D o l o .**

Sul dolo trovo nella dottrina e nella giurisprudenza francese ricordati i casi degli artifici usati dal principale verso l'impiegato interessato per esagerare i benefici dell'impresa, gli artifici di un operaio o di un impiegato nel decantare la propria abilità.

#### **V i o l e n z a .**

Per la violenza si è escluso che possa riscontrarsi nel caso che l'industriale abbia subordinato il contratto coll'operaio alla condizione che questi partecipi ad una associazione di soccorso, organizzata nell'interesse dei soci. Anzi in alcune fra le leggi che ho ricordate è autorizzata la trattenuta del salario da parte dell'industriale quando miri a questo scopo.

#### **Restrizioni legali del consenso.**

Più importanti sono le questioni relative alle *restrizioni legali* del consenso per effetto delle disposizioni relative alla durata del contratto e della giornata di lavoro, del riposo domenicale e festivo, prescindendo da quelle del lavoro delle donne e dei fanciulli, materia di competenza, ripeto, di altre leggi.

#### **Durata del contratto.**

Sulla durata del contratto si discute se la nullità della locazione perpetua (art. 1628 cod. civ.) sia assoluta o relativa, se fra i due sistemi scelti dalla legge si debba preferire quello che concede potere essere in ogni tempo risolta dall'obbligato la locazione per-

petua, col preavviso di sei mesi o l'altro che pur non vietando la locazione a vita e quella eccedente i dieci anni, lascia arbitro dei propri interessi l'obbligato e lo concilia nello stesso tempo con quelli della controparte, dandogli facoltà di sciogliere il contratto dopo 10 anni.

Ma in questa materia i criteri numerosi e dettagliati fissati dalle leggi facilitano la formazione di regole generali, positive, le quali per altro sono state già elaborate dalla giurisprudenza interpretatrice soprattutto delle consuetudini e svolte nella dottrina.

Negli scrittori si trovano ad es. queste massime: se la durata del contratto non è fissata dalle parti può dedursi dalla natura dei servizi promessi, così la durata del rapporto del servizio del contadino assunto per un raccolto è uguale al tempo necessario per farlo; così il tirocinio si intende fatto per la durata necessaria all'istruzione che il giudice fissa secondo la professione, la condizione delle parti e gli usi locali; così ancora, se esiste un uso costante e riconosciuto che fissa la durata della locazione fatta nelle condizioni nelle quali si trovano le parti, quell'uso farà legge. Però se lo stipendio di un impiegato sia fissato a tanto per mese o per anno, non ne risulta che il contratto sia fatto per un anno o per un mese, mentre il rapporto di servizio a giorni è a termine fisso, remunerabile ogni giorno, non potendosi supporre che le parti si siano volute impegnare per meno di un giorno.

#### **Limitazione della giornata di lavoro.**

Sulla durata della giornata del lavoro vi è la maggiore concordia per limitarla notevolmente pel lavoro dei minorenni e delle donne, mentre uguale concordia non vi è

relativamente alla limitazione per gli adulti. Ma è pregiudiziale il quesito se una disposizione correlativa debba contenersi in una legge generale sul contratto di lavoro o in una legge speciale di carattere *sociale*. E date le premesse che ho fatto in ordine alle idee e ai sistemi legislativi prevalenti, si dovrebbe rispondere in favore della legge speciale, alla quale quindi spetterebbe anche la risoluzione della questione delle otto ore, su cui è pur vivo il dibattito nella dottrina. Così dicasi della questione connessa del riposo domenicale e del riposo festivo.

Qui la dottrina più progressiva tiene conto della spiccata tendenza legislativa ad ammettere questa riduzione. Tendenza legislativa che specialmente per le otto ore subisce la pressione del proletariato, onde la questione avrebbe principalmente un carattere politico ed economico. Ma è parimenti giuridica laddove si tratti di ricercare la legittimità di una riduzione della giornata di lavoro per diretto intervento del legislatore (1).

Nella questione del riposo domenicale e del riposo festivo per se stessa, di evidente giustizia, più valgono il costume e l'iniziativa privata, importando alla dottrina di rilevare come debbano prevalere il concetto sociale ed igienico sul concetto confessionale, il quale può condurre ad esagerazioni, mentre i primi conciliano le esigenze personali del lavoratore, con quelle dell'industria e dei terzi.

(1) Con una lettera di Waldeck-Rousseau, presidente del Consiglio dei ministri della Repubblica francese diretta a Cotte, segretario generale della Federazione nazionale dei minatori francesi (pubblicata da giornali francesi e italiani) egli avrebbe risposto quanto al lavoro di otto ore che confermava che il Ministero si disponeva ad esaminare se ciò era possibile, che tale questione doveva studiarsi unitamente al sistema di lavoro, evitando di diminuire la produzione dei piccoli consumatori ed anche degli indigenti.



### Oggetto e causa.

Nella descrizione sommaria del contenuto del contratto di lavoro, già accennai ad una speciale aspirazione dottrinale nella materia *dell'oggetto e della causa* del contratto medesimo e vanno poi tenuti presenti i principii generali di diritto in ordine alla *possibilità fisica e giuridica* della prestazione, e l'opinione ormai prevalente è dover essere anche le *prestazioni intellettuali* oggetto di quel contratto.

La dottrina ha ragione di insistere nella specificazione dell'oggetto e causa del contratto di lavoro, particolarmente al fine di ben scernere la *locatio operarum* dalla *locatio operis*, e di distinguere esattamente il lavoro a cottimo, cose che la divisione del lavoro, i progressi tecnici delle industrie e la complessività delle forme di retribuzione e le disposizioni delle leggi sul lavoro, portano a confondere, in quanto remunerazione basata principalmente sul criterio della qualità e della quantità del prodotto, dato dall'operaio.

Così si chiede se nel lavoro a cottimo l'oggetto del contratto è la potenza del lavoro oppure la determinata quantità o qualità di prodotto pattuito fra le parti, e se così deve ritenersi per certe forme di appalto che hanno luogo nell'interno delle fabbriche, e anche pel lavoro a tempo, pure strettamente commisurato al prodotto effettivo.

La dottrina riconosce che l'apparenza giustifica la confusione; ma aggiunge che l'osservazione attenta rivela che il criterio discriminante risiede nella diversa situazione dell'operaio.

Oggetto del contratto è la *cosa prodotta*, quando il lavoratore sia un produttore indi-

pendente che lavori con strumenti suoi, su materia sua, nell'ambiente suo, a volontà e a beneficio proprio. Ma se l'operaio è soggetto alla direzione e alla sorveglianza altrui e lavora per utile altrui, l'oggetto è invece la potenza del lavoro cioè la somma delle sue energie fisiche e intellettuali, in quanto si può esplicare nella produzione di un determinato oggetto o nel compimento di un'opera specifica. E si conclude che nessuna innovazione si reca alla natura del contratto di lavoro col convenire che una quantità determinata debba essere prodotta in un dato tempo e col corrispondere il salario sulla base di questa quantità.

Resterebbe quindi fermo, invariabile il tipo salario, ma con opera e atteggiamenti diversi, anzi svariatiissimi. E la dottrina intorno alle due figure tipiche e fondamentali e più comuni nel presente ordinamento industriale, del salario a tempo e del salario a cottimo (1), raccoglie il salario a compito fisso, il salario progressivo, l'appalto e sub-appalto, il salario collettivo, il salario a scala mobile, il salario con partecipazione agli utili, e spiega il concetto e l'indole di ciascuna di queste forme, e le nozioni che essa porge in materia hanno un effetto pratico per la deduzione di speciali applicazioni giuridiche. Secondo, per esempio, l'ordinanza industriale tedesca e secondo altre leggi l'operaio a cottimo può lasciare il lavoro senza preavviso, se l'imprenditore non gli dà bastevole occupazione (2).

(1) Non sarà inutile ricordare come uno dei principali intenti del movimento operaio recentissimo è quello della soppressione del *salario a cottimo*.

(2) Janaccone ricorda una sentenza 13 marzo 1896 del Consiglio *dei proud hommes* di Bruxelles, affermando: se l'operaio che lavora a cottimo non ha diritto che al prezzo fissato di comune accordo, ciò ha luogo a condizione che il padrone gli fornisca tutto quanto è necessario perché

### Moralità della prestazione.

A dir vero la frequenza delle questioni che si fanno nella dottrina e nella giurisprudenza in ordine alla *moralità* e alla *libertà* della prestazione, potrebbe indurre il legislatore a stabilire i criteri corrispondenti.

Ma la facilità di apprezzamenti erronei e arbitrari in questa materia, così incerta e così relativa, e il pericolo di cadere in una eccessiva casistica, sono tali ragioni da dissuadere ogni dichiarazione legislativa in riguardo.

Questa considerazione prevalse nel seno della Commissione incaricata dall'Associazione della stampa di Roma, di studiare e formulare uno schema di legge sul contratto di lavoro giornalistico per non accogliere la proposta del dott. Cantalupi, il quale voleva che fra i motivi legittimi di rottura del contratto di lavoro, oltre quello di mutabilità nella proprietà del giornale, che diminuisce la guarentigia economica e a quello del mutato indirizzo politico, si stabilisse il motivo attinente alla *guarentigia morale* del personale pertinente al giornale, ed in cui un giornalista che sente altamente la sua dignità ed il suo onore, non possa proseguire nella sua opera, per non trovarsi in continui rapporti con persone che per fatti relativi alla *moralità sociale* non più posseggono l'integra pubblica estimazione.

In sostanza prevalse il concetto che il giudizio sulla moralità, sul *profumo morale* (come disse l'on. Luzzatti) sulle sfumature di moralità, non può trovare un giudice, perchè

egli possa lavorare in modo continuo, a meno che, durante le interruzioni imposte dalla necessità dell'azienda, il padrone gli affidi altri lavori che gli rendano quanto quello pattuito. Di simili giudizi vi è una traccia anche nelle notizie da me esposte pei probi viri.

non sempre fisso è il criterio della moralità, e soprattutto della *moralità sociale*, perchè nella Commissione si parlò principalmente, se non esclusivamente, di questa e di *incompatibilità sociale*.

Tuttavia non fu disconosciuto il *diritto di moralità* a cui accennò il prof. Filomusi, come non fu disconosciuto che se avviene un mutamento nella direzione del giornale può sorgere grave incompatibilità per ragioni di moralità tra il direttore e qualche membro della redazione, e se si decise di attenersi strettamente alle ragioni giuridiche, fu per la difficoltà di trovare una formula, essendo quella di *ragioni morali* troppo larga.

La questione ha una portata generale per ogni contratto di lavoro, e troverebbe una soluzione positiva, per esempio, nella disposizione dell'art. 21 della legge belga 10 marzo 1900 sul contratto di lavoro, dove, come motivo legittimo di rottura del contratto da parte dell'operaio, si contempla il caso nel quale la di lui *moralità* è messa in pericolo nel corso del contratto.

Quindi l'indagine è duplice; ricercare quale natura, quali caratteri debba avere un certo fatto per porre in pericolo la *moralità* dell'operaio e quali condizioni si devono verificare per affermare che il fatto pericoloso per la moralità è avvenuto durante il rapporto di servizio.

Per la prima indagine, si ricercerebbe se la sola *incompatibilità morale* che ha un significato ed un contenuto proprio speciale, possa avere importanza anche nella sfera generale delle prestazioni, ovvero sia nella sola sfera delle prestazioni dei giornalisti. Nella rassegna della giurisprudenza dei tribunali ho accennato il caso della *coazione morale* del principale sul commesso, come causa legittima della rottura del contratto da parte



di costui, e tale motivo è preveduto nelle consuetudini della Camera di Commercio di Milano.

Ritenendo che la coazione morale porti all' *incompatibilità morale* ne seguirebbe che si avrebbe già un precedente per attribuire a quest'ultima pure efficacia di motivo legittimo di rottura del rapporto di servizio anche nei rispetti dei giornalisti, in confronto dei quali al postutto sarebbe da esaminarsi la questione stessa, che la ragione della difficoltà della formula non riesce a chiudere fuori dall'ambito giuridico del regolamento dei rapporti fra l'impresa giornalistica e il personale di direzione e redazione.

Non vi ha dubbio che i fatti veri e propri di *immoralità*, consumati a danno del locatore d'opera e dell'apprendista, sono manifesta e certa causa di scioglimento anticipato del contratto; e così crede la dottrina e dispongono tutte le leggi sul lavoro.

#### **Doveri morali.**

Venne invece sollevato il dubbio sulla questione se nel contratto di lavoro debbono sancirsi espressamente anche i *doveri morali* dell'operaio verso il principale, come fanno per esempio la ordinanza industriale austriaca, la legge russa sugli operai agricoli, col prescrivere che gli operai sono tenuti alla fedeltà, all'obbedienza, al rispetto verso i padroni, che devono avere una conveniente condotta, ecc.

Alcuni scrittori biasimano questo sistema perchè confonde la morale col diritto, i precetti giuridici coi morali, o quanto meno perchè è inutile il riconoscimento e l'enumerazione di *quei doveri morali* che devono aversi come condizioni sottintese, elementari, la di cui formulazione giuridica può recare più danno che vantaggio, in quanto

lascia credere a rapporti di inferiorità, di differenza di classi, che non armonizzano colle idee e coi costumi moderni.

Aggiungono che è la struttura positiva del contratto di lavoro, che è l'insieme delle norme regolatrici dei rapporti che ne discendono, ciò che deve ingenerare questi sentimenti, questi doveri morali, che l'essenziale sta nell'avere il contratto di lavoro secondo sua natura, e a preferenza degli altri, un contenuto morale, il quale deve costituire l'unica forza coercitiva dei buoni rapporti delle parti.

#### Forma del contratto.

Nei precedenti cenni di programma ho accennato i sistemi che si possono adottare per regolare la *forma del contratto*.

Gli scrittori mettono in sull'avviso contro i pericoli della forma unicamente verbale, i di cui inconvenienti non possono essere corretti che parzialmente anche dalla più larga ammissione della prova testimoniale e danno la preferenza alla imposizione dell'atto scritto, sia pure privato, ma *solemnitatis causa*, non solo *probationis causa*, consigliando di adottare i *libretti* già in uso presso parecchi Stati e anche presso di noi parzialmente per disposto della legge sul lavoro dei fanciulli e della legge di pubblica sicurezza, o *i fogli di contratto* della legge russa sugli operai agricoli, pur riconoscendo la ragione delle ostilità sorte contro i libretti, che indussero Francia e Belgio ad abolirli.

Ma spogliando questi documenti di ogni carattere odioso di polizia, fornendoli di tutte le più opportune indicazioni, potrebbero costituire la scrittura di contratto più semplice e più utile, e nello stesso tempo la prova più diretta e più certa.

La dottrina, attingendo alla legislazione

comparata, indica e illustra i requisiti estrinseci di questi documenti. Resta il quesito se la scrittura va richiesta ad *solemnitatem* o a *probationis causam*. Qui bisogna tenere conto della tendenza legislativa favorevolissima all'estensione della prova testimoniale, che naturalmente ripugna col principio della *solemnità* che va sempre più divenendo l'eccezione, almeno presso noi, come bisogna tener conto della *libertà* di forma, che è il sistema imperante *de lege lata*.

#### Regolamenti di fabbrica.

Alla questione della forma del contratto si connette quella della efficacia dei così detti regolamenti di fabbrica; i quali formano una garanzia per ambedue le parti e segnatamente per l'operaio, venendo il contratto di lavoro ad acquistare mercè di essi un carattere di *bilateralità* più o meno completo secondo le modalità prescritte al fine che esso sia conosciuto ed apprezzato dall'operaio al momento in cui assume il servizio.

La dottrina in massima è favorevole al principio della contrattualità del regolamento nel senso che esso debba essere discusso e deliberato nella sua formazione in concorso degli operai, e al principio più praticamente utile del costituire esso una parte integrale del contratto di lavoro con un carattere assolutamente obbligatorio, quando risulti essere conosciuto dall'operaio prima o nel momento stesso di concludere il contratto. Quindi tutto si risolve nello stabilire le modalità più efficaci per ottenere queste condizioni, che realizzano la contrattualità e l'obbligatorietà del regolamento di fabbrica, che in modo più certo ne inducano l'accettazione dell'operaio, ed è necessario, secondo la prevalente dottrina, la quale poggia sopra tutto

anche qui sugli esempi delle leggi estere e della giurisprudenza (pure da me ricordata, tanto quella dei Tribunali odierni, quanto quella dei *probi-viri*), che quelle condizioni siano formulate in apposita disposizione di legge, più larga, osserva Janaccone di quella della legge belga del 1896, meno ambigua di quella dell'ordinanza industriale tedesca, e tale era, a di lui avviso l'art. 3 del progetto belga del 1892. Se per esso la compilazione del regolamento era facoltativa, e non obbligatoria, come per altre leggi e come io credo necessario, tuttavia disponeva che ove tale regolamento esistesse, non bastava che fosse affisso in modo visibile e leggibile, ma occorreva che al momento del contratto ne fosse consegnata una copia ad ogni operaio, il quale doveva rilasciare ricevuta firmata da lui stesso, e se egli non sapeva scrivere, da due testimoni scelti fuori del personale dipendente dall'industriale. Anche pel regolamento di officina si può fare la domanda pregiudiziale se le norme generali a cui deve conformarsi abbiano la sede propria nella legge del contratto di lavoro, o in una legge speciale. Sarebbe più conveniente che la legge generale si limitasse a riconoscere in massima l'efficacia del regolamento, rinviando alla legge speciale le modalità.

La dottrina ha nettamente formulato le questioni fondamentali in questa materia, e la di cui importanza non esiste solo per la dogmatica, ma esiste anche pel legislatore, in quanto lo mettono in grado di soddisfare nel miglior modo ai bisogni della pratica, che qui sono impellenti, perchè ben fissati i rapporti contrattuali tra imprenditori e operai al momento della stipulazione del rapporto di servizio, sono prevenuti molti conflitti, e perchè è necessario e doveroso che



l'operaio, per potere obbligare la sua potenza di lavoro sappia in quali condizioni, con quale intensità, a quali patti si chiede l'opera sua, e così possa eventualmente e legittimamente ritirarsi dal lavoro, senza preavviso, quando questo diventi pericoloso per la sua salute ed incolumità.

Altre questioni (vedi il ricordato libro del prof. Barassi) sono queste: se l'accettazione da parte dell'operaio del regolamento, di cui non conosce esattamente il contenuto, lo vincola per modo da doversi le norme contenute nel regolamento comprendere nell'orbita del contratto, si può presumere la cognizione e l'accettazione tacita del regolamento, da parte dell'operaio, che all'assunzione del rapporto di servizio nulla dice sul regolamento, se per l'accettazione, e quindi per l'obbligatorietà del regolamento industriale, si debba intendere come sufficiente il semplice fatto della esposizione al pubblico di esso, se le modificazioni successive ai regolamenti sieno o non costrittive pei vecchi impiegati, o se occorre il loro consenso, e se questi debba essere espresso.

Sul primo si risponde che occorre l'accordo sulla sostanza e sulla natura della prestazione, perchè se ne possa dedurre una volontà seria di costituire un vincolo giuridico; che è pur necessario che il regolamento sia conosciuto dall'operaio ed impiegato ed anzi che egli ne abbia accettata in massima l'obbligatorietà, e perchè quasi tutti i regolamenti portano la clausola che debbono essere comunicati, e che dopo tali comunicazioni si intendono come accettati, questa comunicazione deve sempre essere fatta e provata da chi sostiene l'obbligatorietà del regolamento.

Sul secondo si risponde che basterà che sia dimostrata non solo la conoscenza che

l'operaio ebbe del regolamento nel momento della stipulazione del contratto, ma la conoscenza della funzione del medesimo in relazione al rapporto locativo complesso, per indurne l'accettazione per parte dell'operaio. In altri termini che l'operaio sappia che quel regolamento è quello che deve generare i suoi rapporti coll'azienda, presso la quale esso va a prestare la sua opera, e che deve formare la norma del suo servizio, fino a che rimane presso di essa.

Sull'altro quesito si risponde che non potendosi ritenere regolato il caso delle esigenze di ordine politico che si riferiscono alla pubblicazione delle leggi dello Stato, perchè si tratta di principi di diritto privato, è necessario che la conoscenza sia provata, e la pubblicazione del regolamento non offrirà che una presunzione *hominis* dell'esistenza di questa conoscenza.

Sui due ultimi quesiti si risponde che le modificazioni debbono essere acconsentite dai vecchi locatori d'opera, assunti anteriormente, e che il consenso può risultare solo da quel contegno che sia *incompatibile* in modo non equivoco, o esplicitamente palese, colla volontà di non aderire alle modificazioni, come se l'operaio od impiegato continui, quasi nulla fosse, il lavoro consueto, pur essendo a cognizione della restrizione del regolamento.

#### **Obbligazioni delle parti.**

Nel programma sommario ho tratteggiati quali sono i punti principali da regolarsi in ordine alle rispettive obbligazioni delle parti nel contratto di lavoro.

#### **Garanzia della incolumità dell'operaio.**

Come già accennai nella esposizione delle massime di giurisprudenza è questione di-

battuta assai nel campo della dottrina quella relativa alla quantità ed entità delle obbligazioni del conduttore d'opere, se egli abbia la sola obbligazione del pagamento del salario, o anche quella di garantire con tutti i mezzi suggeriti dalla scienza e dalla propria esperienza la integrità personale dell'operaio, durante il tempo in cui trae profitto dalla di lui attività; obbligo che non si trova nella locazione attuale (quantunque una parte della giurisprudenza e della dottrina abbia affermato che anche col codice attuale, a prescindere, ben inteso, dalla legge sugli infortuni, tale obbligazione è sostenibile e realizzabile), che è senza dubbio giustificato dall'indole speciale del nuovo contratto di lavoro, il quale crea un rapporto di autorità e di dipendenza fra padrone e operaio e quindi una responsabilità del primo per tutte le conseguenze che i suoi fatti (positivi e negativi) o quelli dei propri rappresentanti producono sulla persona del secondo; obbligo poi che qualche scrittore vorrebbe limitato solo alla grande industria, escludendolo per la piccola industria.

La questione non ha perduto di importanza di fronte all'istituto legislativo dell'*assicurazione obbligatoria*, sia perchè questo istituto non è applicabile a tutti i lavori ed opifici, sia perchè non è punto applicabile agli *impiegati*, cioè a quelli addetti al lavoro intellettuale nelle amministrazioni. Ad ogni modo teoricamente, malgrado la legge speciale degli infortuni del lavoro, la questione della natura contrattuale dell'obbligazione in discorso ha sempre valore nel determinare la natura e la portata del contratto di lavoro anche agli effetti di quelle obbligazioni minori che pure sono imposte dalle leggi all'industriale, quali quelle che si sono viste in ispecialità sanzionate nella legge belga



del 10 marzo 1900. Ma in fatto se si sommano insieme tutte queste speciali obbligazioni, se vi si aggiungono da un lato il concetto ispiratore della legge, e dall'altro le conseguenze pratiche che derivano dall'estrinsecazione delle obbligazioni stesse, si ottiene per ultimo risultato ancora la obbligazione contrattuale relativa al mantenimento dell'incolumità personale dell'operaio. È noto che contro la teoria della contrattualità di siffatta obbligazione sta di contro la teoria della extra contrattualità, che sarebbe prevalente nella dottrina, come è già prevalente nella giurisprudenza.

È ad ogni modo notevole il fatto che nel mentre nei primi trattatisti della materia, dal punto di vista *de lege lata*, come, per esempio, nel ricordato volume del Vita Levi, malgrado l'accurata indagine, non si trova cenno di quella ulteriore obbligazione del conduttore d'opera, gli ultimi espositori del sistema vigente, si occupano largamente degli obblighi del principale relativamente alla persona dell'operaio.

Però Boudry-Lacantinerie e Albert Wahl nel loro libro — *Du contrat de louage* (vol. II) premesso che per determinare la condizione giuridica alla quale è subordinata la responsabilità del principale in casi di accidenti causati agli operai, non si può avere altra cosa a dire che riferirsi al diritto comune, premesso che se si appoggia la responsabilità del principale al contratto, allo impegno che egli implicitamente ha preso verso l'operaio di salvaguardarlo, si dirà secondo il disposto dell'art. 1137 codice civile francese e secondo l'interpretazione generalmente accolta, che il principale è responsabile d'ogni infortunio che è la conseguenza diretta o indiretta della sua colpa, anche leggiera, e che al contrario non è responsabile d'un



fatto avvenuto per caso fortuito o forza maggiore, o per colpa dell'operaio; se invece si attribuisce a quella responsabilità il carattere extra contrattuale, si arriverà anche alla stessa conclusione, che il padrone è responsabile del suo fallo, della sua colpa o della sua negligenza, ma non è responsabile in altre circostanze; premesso ciò, osservano in sostanza che il fondamento della responsabilità non offre importanza, dovendosi applicare un solo principio; che ciascuno è responsabile della sua colpa e che il caso fortuito nuoce esclusivamente a coloro che ne sono le vittime ed aggiungono che è da questo concetto che bisogna partire per porre le regole della materia. In quanto alla distinzione che si fa tra le due responsabilità, per dedurne che se la colpa è *ex quasi delicto* il principale risponde della colpa più leggiera, mentre se è contrattuale, è tenuto soltanto a comportarsi come un buon padre di famiglia, quegli scrittori osservano che questa differenza non è esatta, perchè il buon padre di famiglia è precisamente quegli che non commette alcuna colpa, nemmeno lievissima.

Se le ragioni di limite non si imponessero sarei tentato di esporre tutti i casi della giurisprudenza francese enumerate dai suddetti scrittori, a dimostrazione della responsabilità del principale, perciocchè essi rappresentano, tracciano, come avviene per la giurisprudenza italiana, gli elementi, i fattori, la via insomma battuta dalla dottrina e dalla legislazione per regolare il grave tema delle obbligazioni del principale nel contratto di lavoro.

#### Ambiente normale di lavoro.

Maggiore consentimento trova nella dottrina la teoria, dirò, subalterna della obbli-

gazione del principale di apprestare al locatore un ambiente normale di lavoro, vale a dire a fornire i mezzi e le condizioni idonee al lavoro, gli strumenti di lavoro che non danneggino e mettano in pericolo l'integrità e la salute dell'operaio. Ed è questa la teoria campeggiante nella giurisprudenza e nella legislazione, colla conseguente responsabilità in caso di inadempimento di siffatti doveri.

Appena occorre di avvertire come tutti questi concetti e queste forme varie di responsabilità escono dalle viscere del mondo industriale, dalle sue professioni, dai suoi rischi, dai suoi profitti e dalle sue perdite, ispirate al sentimento di una manifesta e squisita equità, la quale poi ha dato ancora più forti impulsi alla giurisprudenza e alla scienza, che concordi o per intuizioni o per raziocini, o per sentimenti o per riflessione, posero le basi di una nuova teoria, quella della responsabilità sociale o oggettiva, o senza colpa (danno incolpevole) che dir si voglia, il di cui effetto pratico immediato è quello di rendere più rigorose le obbligazioni e le responsabilità del conduttore d'opera o creditore del lavoro. Ma la dottrina prima di giungere alla determinazione e alla illustrazione dell'altra obbligazione principale, ed unica, secondo i primi scrittori, del pagamento del salario, a riguardo della quale però sempre si fa sentire la progressione rigorosa di doveri e di cure da parte del conduttore, formula altre obbligazioni che trae dalla stessa natura del contratto di lavoro e che trovano esse pure largo riscontro nelle leggi.

Cito le principali. Il principale non può far fare all'operaio o impiegato un lavoro diverso da quello per cui lo ha assunto, gli deve dare il genere di lavoro che gli ha promesso e non può darlo ad altri. Il principale deve, se l'impiegato e l'operaio è pagato a lavoro

compiuto, fornirgli il lavoro. Il principale deve custodire cogli obblighi e colla responsabilità di un depositario gli utensili e gli effetti dell'operaio, domestico, impiegato ecc. che gli sono consegnati fuori delle ore di lavoro e che si trovano presso di lui, nel caso di convivenza, o per altro motivo, salvo il caso fortuito, salvo convenzione contraria, salvo che il deposito sia avvenuto a di lui insaputa e contro il suo volere.

Il caso in cui gli effetti dell'operaio siano distrutti o deteriorati mentre costui ne usa, si confonde con quello nel quale l'operaio subisce un danno nel corpo e deve essere, secondo il parere di alcuni scrittori (i ricordati *Lacontinerie e Wahl*) risolto nello stesso modo. Il principale allora non è più in possesso di quegli effetti e utensili; si tratta come in quest'ultimo caso di ricercare se il principale ha assunto l'obbligo contrattuale di vegliare sull'operaio, e qualunque sia la soluzione di questa questione, la quale, soprattutto influisce sulla prima, il principale è esclusivamente responsabile della rottura.

#### **Locatori di opere teatrali.**

Non è inutile rilevare che nella formazione di parecchie di queste massime relative alle obbligazioni che si riferiscono direttamente all'esecuzione del lavoro, e di altre massime concernenti altre parti del contratto di lavoro circa le attitudini del locatore, la qualità del lavoro, la sostituzione dell'operaio e via dicendo, un ricco contingente viene dalle questioni e dalle decisioni che sorgono e si pronunziano in confronto degli artisti drammatici e lirici, veri locatori di opere, i quali, almeno per quanto ne risulta, non avrebbero mai reclamato un regolamento giuridico speciale dei loro rapporti, mentre invece ne avrebbero urgente bisogno. Se non che ciò esige



l'operazione preliminare di una selezione dei patti che si leggono nelle scritture teatrali e delle consuetudini che predominano in questo campo. Non sarà però inopportuno il tenere l'occhio anche a questa infelice categoria di locatori di opere.

#### **Responsabilità indiretta del principale.**

Prima di giungere alla già menzionata obbligazione del pagamento del salario, la dottrina fa due altre brevi tappe sulla obbligazione del principale di rispondere dei fatti dannosi commessi dal locatore dipendente, e sulla obbligazione di rilasciare il certificato dei prestati servizi. Il primo ha scarsa importanza nei riguardi particolari del contratto. Esso costituisce il campo più proprio per discutere del fondamento delle estensioni, della responsabilità del principale, al fine di renderla sempre più attiva e più rigorosa. Offre anche un notevole coefficiente per la qualificazione esatta del personale, del cui male-fatto, il principale o padrone deve rispondere. E materia però non propriamente appartenente alla sfera del contratto di lavoro.

#### **Certificato dei prestati servizi.**

Proprio invece di questo contratto è l'altro tema, in quanto parecchie legislazioni (e con essa la giurisprudenza, come si è visto) ne costituiscono un obbligo espresso del principale, non tanto per fare ragione ad un diritto e ad un interesse dell'operaio quanto perchè presso alcune leggi il certificato dei prestati servizi, è come il libretto, una ruota, a così dire, del meccanismo industriale. La dottrina ha formata una vera costruzione, una vera teoria del così detto *ben servito*, studiandone la natura, il contenuto, i limiti, gli effetti, e ponendo sopra tutto in rilievo la portata giuridica dell'obbligazione del padrone.



### Salario.

Poichè il salario o mercede o stipendio costituisce l'essenza del contratto di lavoro, la causa delle obbligazioni del locatore, è naturale che intorno ad esso fervano le più importanti, più dotte e più ardenti discussioni di tutte le dottrine, di tutte le scienze, diritto, economia, fisiologia, filosofia del diritto...

La nota saliente, caratteristica della scienza in questo tema fondamentale del contratto di lavoro, è quella della tendenza, dello sforzo comune e costante di ricercare, studiare, consigliare criteri e norme precise sulla determinazione e pagamento dei salari per evitare nel modo più possibile danni, frodi e ingiustizie ai lavoratori.

Questi nobili sforzi della dottrina in grande parte sono stati assorbiti da parecchie leggi, le quindi su questo tema costituiscono il migliore criterio direttivo pel legislatore italiano, specialmente per quanto ha riguardo al *truck-system*.

Lascio da parte le nozioni fornite dalla dottrina sulla denominazione del corrispettivo, sulla classificazione ed enumerazione delle sue diverse forme, sui rapporti di servizio, che non hanno una mercede, pur conservando il carattere di contratto di lavoro, sul modo di determinare il salario, quando non vi abbia provveduto la convenzione delle parti, sulla ritenuta e sulla compensazione del salario, sulla riduzione di esso, sulle epoche sul modo di pagamento, sulle persone a cui deve essere pagato, sull'impiego e sulla pignorabilità del salario, sulla prova del pagamento del salario, ecc., tutte questioni interessantissime.

Che la mercede debba essere *vera, certa* e che debba constare in *denaro* e fino ad

un certo limite impignorabile, insequestrabile ed incedibile, è ammesso senza discussione. Ma è assai discusso invece l'altra condizione che essa debba essere anche *giusta* cioè proporzionata al valore del lavoro prestato, e che tale *giustizia* debba essere riconosciuta ufficialmente in un *salario legale* (1).

All'intervento dello Stato e delle altre amministrazioni pubbliche per la fissazione *legale* del salario *minimo* vi è oggi una spiccata tendenza come appare dai nostri cenni di legislazione comparata, e come appare dalla disposizione dell'art. 1 della legge belga 10 marzo 1900 sul contratto di lavoro, quantunque i criteri ivi esposti servano piuttosto di guida, in quanto che poi è rimesso alla convenzione delle parti di fissare la base della valutazione del corrispettivo.

Sulla fissazione legislativa e amministrativa (la prima per legge generale, la seconda per gli oneri dei capitoli degli appalti pubblici) vi sono pro e contro valide ragioni, e precedenti storici e considerazioni di umanità e solidarietà sociale, ma potrebbe la questione scemare di importanza di fronte al sorgere e allo svilupparsi degli uffici del lavoro governativi, degli uffici del lavoro locale, e soprattutto delle Camere del lavoro, delle leghe operaie e di tutte le altre organizzazioni le quali tendono a costituire Borse di lavoro permanenti, coll'incarico principale di stabilire i salari, attingendo quindi alle spontanee condizioni del mercato, al giuoco naturale delle leggi economiche. Ma un altro coefficiente non coercitivo, facendo, utilissimo, può riscontrarsi nei con-

(1) Colla lettera di Waldek-Rousseau che ho precedentemente ricordata è stato risposto anche in quanto alla fissazione di un salario minimo, non spettare al Governo l'importarlo; *tocca alle parti stabilirlo di comune accordo. Sarebbe desiderabile che la questione fosse risolta fra i sindacati nazionali e i sindacati operai.*

*tratti collettivi* a cui pure aspirano le organizzazioni operaie, e che come ci è noto, sono così frequenti nell'Inghilterra da avere determinato quel notevole movimento che ho pure segnalato per attribuire alle *trade-unions*, una integrale personalità giuridica a scopo di trarne poi adeguata corrispettiva responsabilità civile pei contratti assunti per conto dei soci. Lo dicono apertamente i lavoratori: « Noi vogliamo usare dell'arma delle organizzazioni di mestiere, che al mercanteggiamento *individuale* sostituisca il contratto collettivo, che migliori e rialzi la mano d'opera, che ne aumenti e garantisca il valore tecnico-morale che ottenga tariffe e ne vigili il rispetto (1).

Quindi là dove può supplire l'opera spontanea e diretta degli interessati, inutile, anzi dannoso sarebbe l'intervento del legislatore.

L'intervento dello Stato per stabilire il salario *minimo* sarebbe giustificato se le condizioni economiche e sociali generali dell'epoca presente costringessero il salario allo stato di *salario puro*. Ciò che non avverrebbe secondo quegli scrittori che prendono in esame alcune forme speciali del contratto di lavoro, poggiate sulla partecipazione agli utili e sul lavoro cooperativo, dal quale ultimo nascono le cooperative di produzione e lavoro. Ed ecco quindi che anche per questa via si potrebbe venire in modo naturale ad influire sulla determinazione del *minimum* del salario, in quanto da un lato varrebbero i criteri e dati di comparazione e dall'altro i mezzi coi quali i lavoratori potrebbero fare pressione a loro vantaggio sul mercato del lavoro.

Le forme speciali di salario teste ricordate interessano più da vicino la dottrina

(1) Giornale *Avanti*, 16 ottobre 1901 « Uffici municipale del lavoro ».



giuridica del contratto di lavoro per l'indagine sull'indole di essa e sui rapporti intercedenti tra il lavoratore e l'imprenditore e la società.

#### Partecipazione agli utili.

È generalmente professato il principio che la partecipazione agli utili, non essendo che una varietà delle forme del salario, lascia intatta l'essenza del contratto correlativo, che rimane contratto di lavoro. Però una modificazione nasce a riguardo degli obblighi e dei diritti delle parti. Innanzi tutto nasce il diritto negli operai di esaminare o di far esaminare da persona di loro fiducia i libri degli industriali per accertarsi della somma degli utili realizzati.

La dottrina si occupa dei limiti di questo diritto di esame, che non si estenderebbe a qualsiasi ingerenza nella gestione e a qualsiasi critica delle operazioni, dell'ipotesi rara che tale diritto sia riconosciuto espressamente nel contratto degli operai partecipanti, dell'ipotesi più frequente dell'espressa negazione del diritto stesso, volendo l'industriale che l'operaio si tenga pago delle somme da lui enunciate, dell'ipotesi infine che nessuna clausola a tale riguardo sia contenuta.

Se vi è il riconoscimento esplicito resterebbe il limite sopraccennato, che a me parrebbe però non bastantemente giustificato. Se vi è la clausola negativa, dovrebbe ritenersi inefficace, perchè distruggerebbe la partecipazione stessa agli utili, e quindi la sostanza del contratto.

Se la convenzione tace, deve credersi che il diritto esiste ugualmente salvo rinuncia, perchè ciò è inerente alla materia della partecipazione, e si deduce a *contrariis* dell'art. 86 c. com.



Rimanendo la partecipazione agli utili nel contratto di lavoro ne segue naturalmente che il conduttore ha gli stessi obblighi verso il locatore e viceversa.

#### Lavoro collettivo.

La dottrina segnala una forma intermedia di contratto di lavoro tra la partecipazione agli utili e la società cooperativa di produzione ed è raffigurata in quella del *lavoro collettivo* contemplata nell'art. 2 della legge belga 10 marzo 1900, che giova riprodurre: « Quando operai assunti nella condizione prevista all'art. 1 (cioè sotto l'autorità, la direzione e la sorveglianza del principale) devono, in corso dell'esecuzione dei lavori convenuti, raggruppare e condurre gruppi o compagnie, si presume di pieno dritto che essi agiscano quali mandatarî dell'industriale, nei loro rapporti cogli operai, facenti parte del gruppo e della corporazione; nessuna prova contraria è ammessa, contro tale presunzione ».

Quando si ha una vera e propria società di produzione allora la società si sostituisce alla locazione di opera, e non può nemmeno dirsi che continui un rapporto di locazione tra i singoli cooperatori coll'intera società, ma possono nascere rapporti speciali che la dottrina pure studia.

Questa ricerca però non ha importanza specifica nel contratto di lavoro.

#### Pensioni e gratificazioni.

Complemento della teoria del pagamento del salario è quello delle pensioni e delle gratificazioni; ma la pensione è regolata da leggi speciali amministrative in quanto riguarda gli impiegati delle amministrazioni pubbliche, e da regolamenti e da legislazioni particolari di assistenza, in quanto ri-

guarda gli operai e gli impiegati privati, e per le gratificazioni o sono obbligatorie e allora fanno una sola cosa collo stipendio o salario e sono regolate dalle norme correlative, o sono facoltative, ma quasi sempre ammesse, e allora non possono essere oggetto delle norme sul contratto di lavoro.

#### **Mancie.**

Relativamente alle *mancie* la dottrina pone questo principio.

Nel caso in cui l'impiegato o l'operaio non riceve alcuna mercede diretta dal principale, e la sua remunerazione consiste nelle mancie (*pour boire*) versate dai clienti come avviene dei camerieri di caffè e di ristoranti, il contratto intervenuto tra l'impiegato e il principale è una locazione di opere, perchè in realtà è coll'autorizzazione del principale e per conseguenza indirettamente dalle sue mani che le mancie sono pagate.

Così avviene nel caso in cui è lo stesso impiegato che paga egli stesso un corrispettivo al principale.

#### **Obbligazioni del locatore d'opere.**

In quanto alle obbligazioni del locatore di opere la dottrina non ha fatto che esporre, come per quelle del conduttore d'opere, le deduzioni ed applicazioni del diritto comune, e si trovano quindi in essa elaborati quei criteri e formulati e illustrati quei casi, che le legislazioni hanno poi accolto in disposizioni dimostrative, contemplando tanto le obbligazioni da adempiersi durante l'esecuzione del contranto, quanto quelle successive alla sua esecuzione, così come si sono distinte nella dottrina medesima, tenuto conto eziandio di quelle speciali costruzioni che sono una vera e propria elaborazione della giurisprudenza, vale a dire delle *clausole*

*di divieto di concorrenza*, materia che è diventata un capitolo importante del diritto industriale, e che ebbe il suo battesimo legislativo nel recente codice di commercio germanico (art. 74).

La più recente dottrina italiana ha portato un copioso contributo di quesiti e di applicazioni in ordine alle obbligazioni in discorso, considerando complessivamente la posizione giuridica del debitore del lavoro ed esaminando quindi la prestazione del lavoro da parte di questi, sotto l'aspetto dell'inadempimento, formulando non poche teorie e sub-teorie, quali la teoria della responsabilità conseguente all'inadempimento, la teoria del rischio e pericolo del lavoro, la teoria del rischio e pericolo della materia, e analizzando i temi speciali dell'onere della prova in materia di impossibilità della prestazione del tempo, del modo di adempimento della prestazione, della responsabilità del debitore del lavoro pel fatto dei collaboratori subalterni, della responsabilità per la custodia etc.; temi tutti che fanno da cornice ai principî molto chiaramente posti nella legislazione comparata.

Ad ogni modo la dottrina in ordine alle obbligazioni del locatore d'opere si è ispirata ad una giusta considerazione della di lui condizione, serbando quella proporzionalità giuridica, che è nell'essenza del contratto di lavoro.

E mi piace di chiudere queste osservazioni relative alle obbligazioni rispettive delle parti, con una assai appropriata riflessione del più volte ricordato Jannaccone. Nei pochi principî tratti dalla teoria generale della locazione non si riassumono certo tutti gli obblighi che hanno tra loro allogatori ed allogati. La vita in comune, la dipendenza che si stabilisce in seguito al con-



tratto, la necessità della disciplina, del pronto esequimento degli ordini, ne rendono necessarie molte altre disposizioni concrete.

Ma questi principî sono come le grandi categorie logiche, dalle quali derivano, e alle quali debbono essere riferiti tutti gli obblighi e tutti i diritti essenziali che le parti hanno reciprocamente; obblighi e diritti che sarebbe quasi impossibile enumerare tutti in una legge e che trovano sede più opportuna nei regolamenti di fabbrica, che devono formare parte integrante del contratto di lavoro, quando sono compilati e pubblicati debitamente e non urtino con talune disposizioni di legge.

#### **Fine e rottura del contratto.**

Altra delle parti fondamentali del contratto di lavoro è ciò che riguarda la fine e la rottura del medesimo.

La dottrina distingue tra *fine* e *rottura* in quanto il *fine* è, a così dire, la estinzione normale, materiale dei rapporti di servizio, e *rottura* è l'estinzione straordinaria, anzi tempo, per recesso unilaterale, sotto forma di licenziamento e di abbandono, osservate certe condizioni, per certe cause che la dottrina ha cura di determinare, e che in sostanza sono quelle medesime contenute nelle leggi e soprattutto nei regolamenti industriali.

Quindi la *rottura* presuppone la colpa di uno dei contraenti e quindi può dar luogo al risarcimento di danni; la fine dipende dalla volontà delle parti, o da altra causa normale e accidentale come la scadenza del termine, il compimento del lavoro, e da forza maggiore. Vi è poi la rottura, diciamo violenta, del contratto, cioè l'abbandono del lavoro o il licenziamento improvviso, prima che sia spirato il tempo conve-



nuto o d'uso, senza osservare i termini di disdetta e senza ragioni di forza maggiore o di uno di quei motivi che giustifichino la pronta risoluzione del contratto.

È soprattutto questa forma di rottura che dà luogo a molte discussioni, perchè ciò che non avvenga individualmente, ma prenda forma collettiva, *sciopero*, *serrata* o *chiusura*, è fonte dei maggiori turbamenti della industria e talora dell'ordine pubblico.

E quindi è a quest'oggetto che si collega la teoria dello *sciopero*, che ho accennata ed esposta precedentemente, e per la quale non tutti i scioperi si potrebbero classificare e trattare sotto il capitolo della rottura del contratto di lavoro, avendo parecchi solo carattere di *sospensione* dell'esecuzione del contratto (scioperi giusti), come vi si collega quella della repressibilità della rottura del contratto di lavoro, e in ordine alla responsabilità penale e in ordine alla responsabilità civile, in tutti i casi o nei soli casi in cui quella rottura importi un pubblico pericolo; sul quale ultimo argomento richiamo le osservazioni esposte precedentemente, avvertendo che in tale materia non si è formato ancora in Italia un principio fisso, generale, stabile, perciocchè si tratta appena di concetti, di desiderî, di esempi di altre leggi, enunciati, espressi e ricordati sotto la impressione di quelli fra gli ultimi scioperi che portarono ad una sospensione dei servizi pubblici e che perciò devono essere sottoposti a matura disamina, anche perchè pare che nelle stesse organizzazioni e associazioni lavoratrici e nei capi e rappresentanti di esse, si sviluppi una benefica e feconda reazione, che prelude alla formazione di una spontanea potente forza moderatrice, che arrivi a tempo a prevenire e impedire gli eccessi che possono mettere in apprensione il legislatore.

La dottrina nel regolare questa materia della fine e della rottura del contratto tiene conto della durata diversa di questo, perocchè può essere esso a tempo determinato e a tempo indeterminato, ed esamina i giusti motivi della risoluzione in ambedue i casi e le conseguenze che ne derivano.

In ordine ai motivi si ripartiscono in generale in due classi. Quelli che costituiscono una lesione e inosservanza delle obbligazioni giuridiche a cui per la natura del contratto le parti sono tenute, e quelli che costituiscono so'lo fatti che turbano l'ordine, la disciplina, l'economia necessaria al buon andamento della impresa. I motivi della prima specie dipendono direttamente dalla natura stessa del rapporto, sono immutabili, sfuggono alla volontà ed alle convenzioni delle parti, mentre gli altri, avendo radice nel buon accordo che l'operaio, l'impiegato, il padrone, il principale debbono serbare nel rispetto reciproco ecc., non sono necessariamente materia di legge e possono essere oggetto più propriamente di norme speciali di regolamenti di fabbrica.

In sostanza sono questi motivi quelli che implicano il concetto di lesione della fiducia reciproca delle parti, e quindi possono riguardare tutte le obbligazioni primarie, quanto le secondarie.

Ma la lesione deve essere *grave*, e così i motivi per essere veramente giusti, devono essere *gravi*. Questo concetto della gravità informa tutte le legislazioni.

#### **Recesso unilaterale.**

Una delle questioni più dibattute è quella relativa al recesso unilaterale che la maggioranza della dottrina nega *de iure condito*, tanto nella locazione a tempo deter-

minato, quanto nella locazione a tempo indeterminato.

Il recesso unilaterale porta in sostanza all'effetto che quegli che vien meno al contratto non sarà obbligato che al risarcimento dei danni, qualora il magistrato adito dall'altra parte riconosca la mancanza di gravi motivi, mentre se si dovesse applicare l'art. 1165 cod. civ., la controparte avrebbe diritto a chiedere l'adempimento coattivo dell'obbligazione e il giudice avrebbe la facoltà di ordinarla, oltre la condanna al risarcimento dei danni, o più chiaramente il recesso unilaterale importa che ciascuna delle parti possa risolvere il contratto di lavoro di pura sua volontà, indipendentemente, anzi senza dichiarazione giudiziale, come si richiede dal detto art. 1165 cod. civile. Il diritto di recesso unilaterale esiste in modo assoluto; tutte le limitazioni portate dalla pratica riflettono unicamente le conseguenze che all'esercizio di quel diritto possono essere annesse.

A sostegno del recesso unilaterale *de iure condito* si ricorda il sistema legislativo vigente e precisamente l'indirizzo oggettivo seguito dalla nostra legislazione in materia di contratti, in cui precisamente la fiducia dà un carattere affatto personale e delicato, quindi un trattamento tipico, al rapporto di servizi.

In ogni caso, affermano i sostenitori di questa tesi, se il recesso unilaterale non può ammettersi *de iure condito*, lo si deve ammettere *de iure condendo*, seguendo l'esempio di codificazioni recenti, che soddisfano alle esigenze della vita, a cui ha già cercato di soddisfare la giurisprudenza col l'ammettere in massima quel recesso, accolto dalla nostra legge medesima in materia di locazione di cose, di mezzadria, di mandato commerciale ecc.



Ma il recesso unilaterale non è nemmeno nella mente dei suoi fautori così eccessivo da dovere urtare coi principî e coi sentimenti di giustizia e di equità, perciocchè andrebbe limitato innanzi tutto dal risarcimento dei danni pel caso che sia escluso, come dissi, il concorso di giusti motivi, e secondariamente dall'obbligo di osservare un termine congruo di preavviso, colla quale condizione il recedente sarebbe libero di ogni successiva responsabilità. Quindi il risarcimento dei danni sarebbe condizionato o al difetto di preavviso, o al difetto di gravi motivi, dei quali però non occorrerebbe la ricerca, se esiste il preavviso.

In conclusione se si vuole recedere si receda senza bisogno di addurre una giustificazione purchessia, ma se il recesso vuole essere immediato si rifondano i danni. Questa la sintesi della teoria del diritto assoluto del recesso unilaterale, la quale verrebbe quindi ad identificarsi con quella del mandato commerciale, verso cui tende sempre più la locazione di opere.

La teoria è stata principalmente accolta nella già ricordata legge francese del 27 dicembre 1890 modificativa dell'art. 1780 cod. civ. francese (1628 cod. civ. italiano).

Già ho accennato che molte sono le critiche fatte a questa disposizione anche per il modo sibillino della sua formulazione, per le contraddittorie interpretazioni a cui dà luogo nella giurisprudenza. Ed è appunto in occasione di queste critiche che è stato rilevato che dato un contratto di lavoro a tempo indeterminato non basti in moltissimi casi la inosservanza del termine di disdetta convenuta o legale, perchè una delle parti possa di suo arbitrio sciogliere il contratto, come p. es. nel caso in cui un operaio fosse rimasto per molti anni in uno stabilimento



industriale rilasciando una porzione del suo salario per godere di una pensione al suo ritirarsi, e che senza grave motivo, fosse licenziato senza alcuna indennità.

Così fu rilevato che qualche inchiesta di lavoro ha constatato la non lodevole e non rara pratica di licenziare gli operai più anziani per sottrarsi alla corrisponsione di pensioni che a loro sarebbero spettate, se avessero compiuto gli anni di lavoro richiesti dai regolamenti.

La dottrina prende in esame in ordine al recesso i quesiti, se sia valido il patto con cui le parti stipulano che il diritto di recesso non si eserciti se non in concorso di motivi gravi e di motivi determinati, se le classificazioni che si fanno nel regolamento di una azienda dei motivi per i quali l'industriale limita il suo diritto di recesso sia tassativo, se vi sia tacita rinuncia nel patto che il conduttore nell'atto di rinunciare dichiara che lo fa per motivi gravi.

La soluzione è affermativa parzialmente sul primo quesito, affermativa sul secondo, negativa sul terzo.

Parzialmente affermativa sul primo perchè non è ammessa una limitazione reciproca per ambedue le parti nella locazione delle opere mentre si ammette un patto col quale l'uno (l'operaio) non limita il suo diritto di recesso e l'altro (l'industriale) lo esclude solo per un tempo determinato. E qui si rileva la crescente tendenza legislativa di limitare e togliere poi al conduttore di opere il diritto di recesso per ragioni di equità.

Vi è poi l'altro quesito intorno alla validità della clausola adottata talvolta nel contratto e per la quale il principale colla piena adesione del locatore, si riserva il diritto di licenziare anche repentinamente, il

personale stesso senza darne le ragioni. La validità di questa clausola è ammessa solo parzialmente nel caso nel quale ci siano dalla parte del locatore d'opere speciali condizioni di vantaggio e di necessità, che possano essere considerati quale corrispettivo del potere che esso accorda con quella domanda al principale, oppure una necessità dell'azienda medesima. Fuori di queste condizioni si ritiene nulla tale clausola che verrebbe a essere una pura condizione potestativa.

#### Preavviso.

Nella dottrina si è creata una vera e completa teoria del preavviso, dottrina a cui la già da me ricordata recentissima giurisprudenza dei Collegi dei probi viri di Milano darà un novello impulso.

Il preavviso è studiato nella sua essenza, nella funzione, nella estinzione, nella forma e negli effetti.

Il preavviso, secondo alcuni, è una facoltà alternativa concessa a ciascuna delle parti e nel rispettivo interesse, nel senso che la parte può anche sostituirvi il risarcimento dei danni, quando non creda di usarne. Per altri ha un carattere obbligatorio, non surrogabile da equivalente risarcimento di danni, salvo nel caso in cui non sia stato possibile per caso fortuito o per forza maggiore dare il preavviso.

Se il preavviso è una facoltà, non un obbligo, ne seguirebbe che ciò che è nella essenza del contratto di lavoro non è l'obbligo del preavviso, ma l'obbligo del risarcimento dei danni verso l'altra parte, colpita dall'improvviso licenziamento o abbandono.

Nel *periodo di prova* del contratto di lavoro non si ammette per comune opinione nè preavviso. nè risarcimento di danni.

E non senza contrasto si afferma che uguali regole si applicano nei rapporti colle pubbliche amministrazioni.

È appena apparso nel mondo dottrinale il principio della invalidità del patto di rinuncia al preavviso, ritenuto dalla ricordata sentenza della Giuria di probi-viri di Milano per poterne dedurre che la questione sia matura e suscettibile di una teoria.

Le prime avisaglie però sarebbero contrarie e si farebbe eco alla giurisprudenza dei tribunali ordinari, che riconobbero la validità di simili patti.

Nulla di speciale offre la dottrina riguardo alla forma e agli effetti del preavviso. È interessante la questione sul momento in cui si perfeziona la dichiarazione di volontà contenuta nel preavviso, sul momento in cui diviene irrevocabile la dimissione, così sul concetto della decorrenza del termine del preavviso, sulla forma tacita del recesso, che si può verificare, ad esempio, quando una delle parti proponga una modificazione ai rapporti contrattuali, e l'altra si rifiuti e si licenzi, quando un impiegato si sia ripresentato all'ufficio dopo una assenza ingiustificata di parecchi giorni.

#### Riconduzione tacita.

Alcuni scrittori hanno ripugnanza ad ammettere la riconduzione tacita, la quale per altro è conservata dall'uso e dalla giurisprudenza.

Altri osservano che ammettendola come nuovo contratto molti degli inconvenienti a cui si accenna spariscono.

#### Contratto di tirocinio.

Non è ben certo in dottrina l'indole giuridica del contratto di tirocinio (apprentisage).

Nella esposizione dei motivi della legge belga già ho accennato alla tendenza che vi sarebbe di aggregare, a così dire, questo contratto all'insegnamento professionale, ritenendosi che esso non debba essere considerato di pertinenza del contratto di lavoro, in quanto appunto ha per obbietto quasi esclusivamente l'apprendimento di un mestiere, di una industria. Esso è regolato distintamente da quasi tutte le leggi industriali e dai codici civili, ed i legislatori reputano che tale regolamento non possa essere adeguatamente supplito dalle sole leggi sul lavoro dei fanciulli, che hanno altro carattere e che ad ogni modo non hanno che un'azione parziale diretta esclusivamente alla protezione della integrità fisica, mentre una legge sul tirocinio ha compito e sfera molto ampia.

Così dicesi della legge sui probi-viri dell'industria che considera il contratto di tirocinio solo dal lato della competenza, e della legge sugli infortuni che lo considera come soggetto di essa.

L'apprendista con o senza salario partecipa alla esecuzione del lavoro. È questo però un apprendista che ha già acquistato un carattere di operaio.

Da un lato il contratto di tirocinio si presenterebbe come un contratto innominato.

Qualche scrittore lo ravvisa sotto l'aspetto di un contratto misto dei due elementi (prestazione d'un servizio e apprendimento) in virtù del quale l'azienda utilizza nel proprio interesse materiale cognizioni e le attitudini dell'alunno per fargli compiere determinate funzioni e insieme fargli apprendere l'arte o la professione.

Altri scrittori vi ravvisano invece il carattere preciso di locazione d'opera perchè l'artefice esperto in una professione pro-



mette un risultato, cioè l'addottrinamento in quella professione, cui arriva con criteri, con mezzi propri, e l'apprendista gli corrisponde per lo più una certa quantità di lavoro.

Altri finalmente ritiene l'apprentissage come un contratto di locazione di opere, perchè il prezzo sarebbe rappresentato dalla prestazione di servizio fatta dall'apprendista in cambio dell'insegnamento.

#### **Pena convenzionale e caparra.**

Giustamente si rileva che l'argomento della pena convenzionale o caparra interessa particolarmente *de iure condendo*, perchè è la legge avvenire che deve fissare qui una giusta misura, in quantochè se da un lato la necessità di difendere la santità del contratto giustifica una clausola penale, dall'altro lato non deve lasciarsi adito ad esorbitanze le quali in sostanza tolgono ogni efficacia alla clausola.

E giustamente la dottrina crede che non sia concessa al giudice facoltà di comminare questa pena e multa convenzionale su domanda dell'altra parte.

Ma precede la questione generale se si debba rispettare il principio della incoercibilità assoluta delle obbligazioni, oppure se sia lecito derogarvi col *moderato* uso di multe. E dico *moderato* perchè riconosco anch'io che convenga maneggiare con grande riserbo anche questo mezzo indirettamente coercitivo che è la multa giudiziale, per non urtare contro la fragile, delicata natura del rapporto nascente dal contratto di lavoro, fondato sulla reciproca fiducia delle parti.

#### **Cauzione.**

E la stessa discrezione è consigliata anche nelle cauzioni che costituiscono un'al-

tra forma di coercizione della prestazione; e vanno regolate con quelle modalità che sono prescritte p. e. dalla legge belga.

#### Ritenzione.

*De lege condita* si discute l'ammissibilità del diritto di ritenzione nella locazione di opere, come conseguenza dell'eccezione *inadempti contractus* o del principio più generale *debitum cum re iunctum*, per il quale la ritenzione sarebbe in massima sancita dalla legge per tutti i casi in cui vi sia un debito nato per la cosa che si vuol ritenere. Ma alla risoluzione affermativa fa ostacolo la mancanza della sanzione di legge espressa (1).

#### Altre teorie e lacune.

Mano mano che si procede nella esposizione delle questioni esaminate dalla dottrina la materia aumenta; e se dovessi assecondare questo crescendo, uscirei dai confini naturali del mio compito. Numerosissime sono ancora le teorie che si riscontrano presso gli scrittori e dalle quali irradiano fasci di luce sul nostro contratto. Affinità dei contratti, casi e ipotesi diverse nella prestazione e sostituzione e collaborazione del lavoro, nella corresponsione della mercede, nella cooperazione del creditore all'adempimento della prestazione del lavoro, nella verifica ed accettazione del lavoro, nella coercibilità della prestazione del lavoro ecc. oltre le teorie già accennate sul fondamento della responsabilità e le altre sul contenuto del caso fortuito, della forza maggiore, del rischio professionale e

(1) Tale disposizione espressa invece è nel codice civile portoghese all'art. 1407, nel codice civile spagnolo nell'art. 160 e in altri codici.

simili; teorie a cui, come già osservai, la esistenza della legge sugli infortuni e dell'assicurazione obbligatoria non toglie valore e pratica, per la copia e varietà di criteri che ne derivano per il più razionale regolamento dei rapporti del lavoro, o quanto meno per una più illuminata e più equa direzione nelle risoluzioni e nelle decisioni delle controversie del lavoro.

E quante non sono le lacune e le anomalie che la dottrina segnala nella legislazione vigente sulla locazione delle opere?

Per esempio, quale è la sanzione che deve ritenersi applicabile per la inosservanza dell'art. 1628 codice civile? È una nullità assoluta o relativa?

Se assoluta, non ne deriva un eccesso, perchè una disposizione esclusivamente intesa a garantire e proteggere la personale libertà di chi lavora viene così a ritorcersi in suo pregiudizio, e in suo danno?

D'altra parte, comunque la si interpreti (scrive Tartufari), la disposizione medesima fallisce interamente al suo scopo, facile essendo eludere il divieto mediante la prescrizione di un lungo termine, purchè non eccedente la presumibile durata della vita del locatore.

Ciò la legge dovrebbe prevenire; come dovrebbe prescrivere qualche limitazione alla obbligazione di prestazione di opere, assunta lungo tempo prima che deve avere esecuzione.

E se nell'art. 1958 u. p. cod. civ. si stabilisce un privilegio alle spese fatte per la conservazione e pel miglioramento di mobili, non sarà da concedersi uguale privilegio al credito di chi migliorò e trasformò col proprio lavoro mobili altrui o di chi li ebbe a produrre?

E perchè non estendere ai locatori di



opere a garanzia delle loro mercedi quel medesimo privilegio che fu accolto in ordine ai mandatari commerciali? Per quanto si avvicininò, secondo la già avvertita tendenza, i due contratti, certo è che non si potrà oramai venire alla conseguenza di estenderlo al locatore di opere, benchè adetto all'industria un simile privilegio.

Così si presenta insufficiente l'azione diretta che l'art. 1645 codice civile accorda ai muratori, fabbri ed altri artefici, impiegati nella costruzione di un edificio o di altra opera data in appalto contro il committente sino a concorrenza del debito che questi abbia verso l'imprenditore al momento in cui essi pronunciarono la loro domanda.

Si reclama dalla dottrina che si stabilisca anche una disposizione per impedire che tale garanzia rimanga poi in realtà priva di oggetto, lasciandosi all'imprenditore ampia ed illimitata facoltà e di riscuotere dal committente l'intero prezzo dei lavori eseguiti o da eseguirsi e di cedere ai terzi il relativo credito, prima che gli operai ed artefici siano stati da lui soddisfatti. E mentre nella locazione di immobili il locatore, cui pur si concede azione diretta contro il subconduttore, non è tenuto a riconoscere i pagamenti anticipati che quest'ultimo abbia eseguiti, se non in quanto siano conformi alla consuetudine dei luoghi; nella locazione di opere invece, di fronte agli operai ed artefici impiegati dall'imprenditore, qualunque pagamento che questi abbia anticipatamente ottenuto dal committente è in sé valido ed efficace, senza limite o condizione di sorta (1).

(1) Molto opportunamente dispongono per ciò il ricordato art. 1405 codice portoghese e le pure ricordate leggi americane degli Stati Uniti. (New York-California).



Al che poi si aggiunge che il citato articolo 1645 essendo stabilito solo in riguardo al lavoro manuale, lascia aperta la questione se si debba o meno ritenere applicabile anche al lavoro intellettuale ed artistico.

Ma per quanto la dottrina, specie in questi ultimi tempi, abbia fatto notevoli progressi, e per quanto abbia cercato di seguire un piano organico di idee, di criteri, di applicazioni, essa risente di tutta quella incertezza delle sue fonti, giurisprudenza, consuetudini, equità, legislazione comparata, difetti solo attenuati dagli elementi, pur sempre efficaci e autorevoli, che vengono dall'eterna giovinezza e adattabilità del diritto romano; dalla elasticità e progressività dei principii generali di diritto.

Le idee e le correnti sociali, economiche e politiche hanno il sopravvento in questo campo.

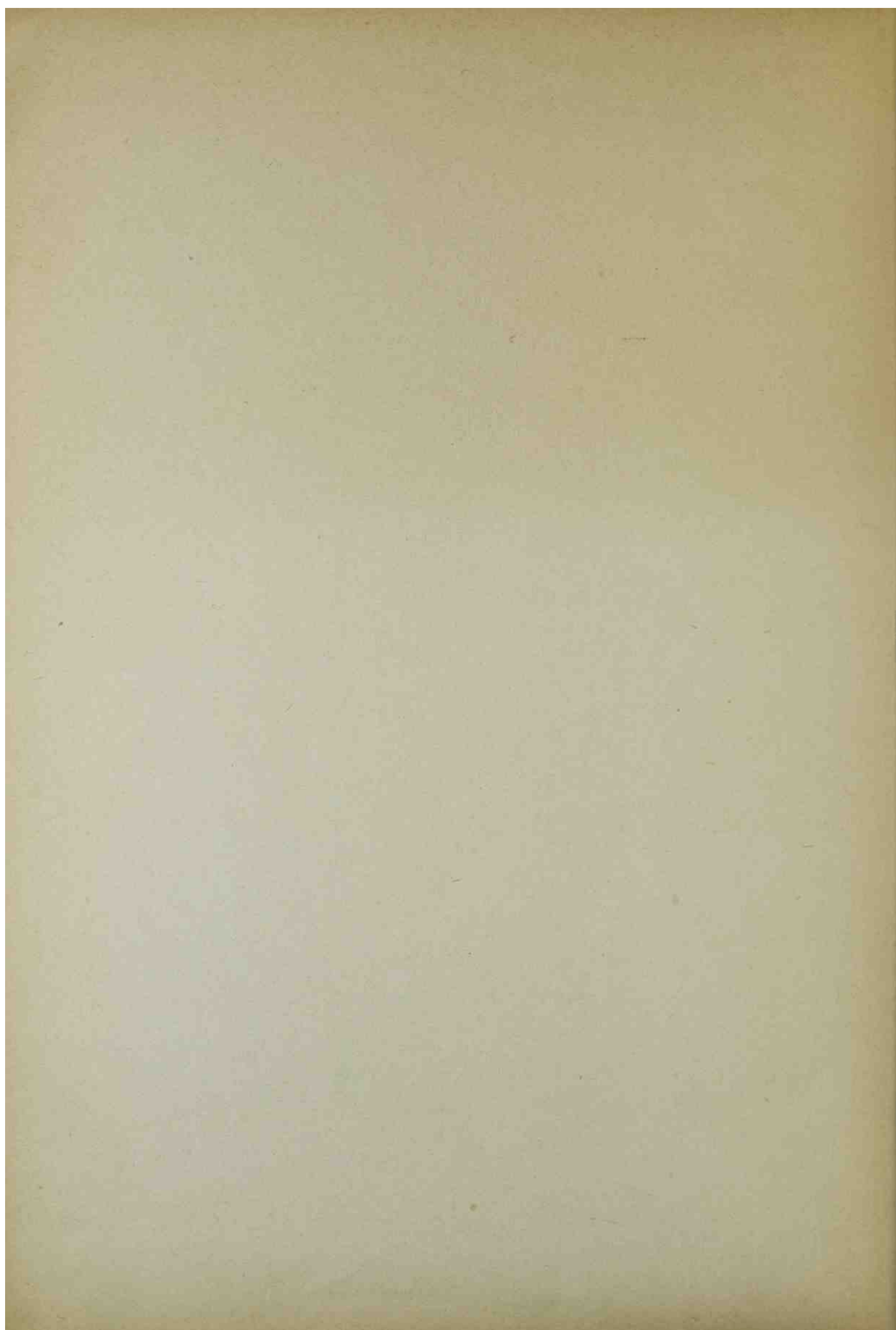
È assai più nota, più intelligibile e più popolare l'idea di *legislazione sociale*, di cui il contratto di lavoro è la parte forse meno nota e meno maturata.

Non è sgombro l'animo di alcuni scrittori da una certa diffidenza verso le classi lavoratrici, mentre altri si lasciano andare ad aspirazioni troppo ideali, che fanno grave contrasto colla realtà; onde l'unilateralità prevale.

Tutte queste circostanze costituiscono altrettante difficoltà le quali si oppongono alla formazione di concetti e di principii ai quali si possa affidare la direzione della grande riforma legislativa del contratto di lavoro. Ad ogni modo bisogna essere grati alla dottrina dell'ardore, col quale intraprese a studiare il problema della riforma.

E dobbiamo fare i più caldi voti, perchè essa prosegua la sua paziente opera. Ma

parmi che debba andare innanzi ad ogni voto quello di augurare a tutti quanti hanno parte nella elaborazione e nel compimento di una legislazione integrale sul lavoro, quella stessa coraggiosa e feconda fiducia nelle masse che attrae e pacifica il popolo, e che venne in questi ultimi giorni ricordata dall'illustre Presidente del Consiglio dei Ministri, come uno dei supremi doveri del Governo e degli Stati e come una delle imprescindibili condizioni della giustizia e della pace sociale.



---

## APPENDICE

Aggiungo queste ulteriori notizie per supplire alle lacune nella esposizione precedente della legislazione.

---

Negli annali dell'industria e del commercio per l'anno 1901, pubblicati a cura della Divisione industria e commercio, diretta dal chiarissimo comm. Caligaris, sono raccolte e riferite interessanti notizie sull'ordinamento della mediazione del lavoro (Borse del lavoro, Camere di lavoro, Uffici di collocamento) in alcuni Stati esteri e precisamente nella Francia, nella Germania, (Prussia, Baviera, Wurtemberg, Lussemburgo, Belgio, Austria, Olanda, Portogallo, Svizzera, Inghilterra, Stati Uniti d'America, e vi sono allegati notevoli documenti legislativi; dei quali ricordo questi, non prima accennati:

1° Decreto del 17 luglio 1900 per il riordinamento della Borsa di lavoro di Parigi;

2° Disegno di legge francese relativo al collocamento degli impiegati ed operai dei due sessi e di ogni professione;

3° Disegno di legge per la istituzione in Francia di Camere di lavoro, presen-



tato alla Camera dal deputato Henri Michelin nella seduta del 7 novembre 1895;

4° Proposte del Consiglio superiore del lavoro relative all'arbitrato ed alla istituzione di Camere del lavoro in Francia;

5° Decreto del 19 novembre 1892, concernente la istituzione di Borse del lavoro in Lussemburgo;

6° Legge sulle Camere del lavoro del 2 maggio 1897;

7° Regolamento in data 11 aprile 1890 dell'ufficio di collocamento di Basilea, relativamente all'esecuzione della legge 10 marzo 1892, che istituiva appunto quello ufficio avente lo scopo di far conoscere ai padroni e agli operai le offerte e le domande di lavoro;

8° Legge 17 aprile 1899 sugli uffici di collocamento dello Stato d'Illinois (Stati Uniti d'America).

Riassumo qui in appresso le disposizioni principali della legge 2 maggio 1897, sulle Camere del lavoro, e accenno ai principali concetti, a cui si ispira il movimento legislativo in questa materia presso gli Stati esteri.

#### OLANDA.

##### Legge 2 maggio 1897 sulle Camere del lavoro.

Sono istituite per decreto reale, per una o più industrie, là dove ne è evidente il bisogno e dove la costituzione appare possibile.

Allo stesso modo ha luogo lo scioglimento e la soppressione delle Camere del lavoro.

La Camera del lavoro viene sciolta quando agisca contrariamente alle sue disposizioni regolamentari interne ed alla parola della

legge o di un regolamento generale emanato dalla legge stessa.

La soppressione ha luogo quando non ne esiste più il bisogno o quando dopo ricostituita mantiene quello stesso contegno a cagione del quale era stata sciolta.

La Camera di lavoro ha per iscopo di promuovere gli interessi dei padroni e degli operai, con la cooperazione degli uni e degli altri, raccogliendo informazioni sugli argomenti che riguardano il lavoro, esprimendo il proprio avviso ai capi delle amministrazioni governative e provinciali, e anche su richiesta o per propria iniziativa sopra tutte le questioni che riflettono gli interessi del lavoro, facendo progetti di contratti e regolamenti dietro speciale domanda degli interessati, prevenendo e risolvendo le controversie relative alle condizioni del lavoro, e in caso di bisogno, adoperandosi alla costituzione di un arbitrato fra le due parti.

La Camera si compone in numero eguale di padroni scelti dai padroni, i cui esercizi debbono essere rappresentati nella Camera, e da operai, eletti dagli operai che sono occupati nei detti esercizi.

Importantissime sono le disposizioni della legge sul modo di definire e risolvere le controversie.

La Camera di lavoro costituisce su istanza scritta delle parti interessate o di una di esse, un Consiglio di conciliazione quando si verifica o minaccia una controversia.

La Camera di lavoro, alla quale è pervenuta una domanda per la mediazione di un Consiglio di conciliazione, si sforzerà, quando ritenga la controversia facile da risolvere, di giungere a questo risultato all'amichevole.

Se non trova invece di comporre la controversia o non riesce nel tentativo che ha intrapreso, sottomette senza ritardo l'affare alla Camera.

Se questa giudica che la mediazione può avere un risultato pratico, nomina un Consiglio di conciliazione, composto di un presidente scelto nel suo seno o fuori di esso, e di un numero uguale di membri, dei quali la metà appartiene ai membri della Camera eletti dai padroni e l'altra metà ai membri della Camera eletti dagli operai.

Il presidente intanto cerca di ottenere che le parti si obblighino a non sospendere il lavoro, nè a licenziare alcuna persona implicata nella controversia durante l'istruzione della controversia, senza riferirne prima al presidente stesso.

Il Consiglio di conciliazione, dopo fatta la sua inchiesta e prese le sue deliberazioni, comunica per iscritto la sua opinione sull'argomento che formava oggetto della controversia e sui mezzi adatti per giungere ad una conciliazione. Se la minoranza lo desidera, sarà esposta nella relazione anche la sua opinione.

Il Consiglio di conciliazione deve pubblicare per esteso ed in sunto questa sua relazione.

Possono essere nominate arbitri anche le donne.

Ai concetti della legge olandese si ispirano in sostanza il disegno di legge Michelin e le proposte del Consiglio superiore del lavoro, per l'istituzione in Francia di Camere del lavoro, istituzione che assume il carattere di istituzione di Stato e obbligatoria, quando chiesta dal Consiglio comunale del Comune nel quale deve essere creata.

Fra le attribuzioni principali delle Ca-



mere del lavoro vi è quella di prevenire e risolvere le controversie di ordine collettivo sopra le condizioni del lavoro, che potranno sorgere fra padroni, operai od impiegati.

Quando sorgono controversie simili la Camera di lavoro si deve adoperare a conciliare le parti, nominando all'uopo una Commissione per occuparsi della controversia, e durante i lavori di questo Consiglio la parti saranno invitate da una parte a non cessare dal lavoro e dall'altra a non licenziare i lavoratori. *Ma le decisioni delle Camere di lavoro non saranno civilmente obbligatorie che quando le parti si saranno volontariamente sottoposte ad un arbitrato*, conformemente alla legge del 27 dicembre 1892.

Se non riesce la conciliazione, il conciliatore rinvia le parti alla sezione costituita in Consiglio di arbitrato il quale in caso di parità di voti, può, col consenso delle parti, sottoporre la vertenza ad un arbitro scelto sia nella industria in causa, sia fuori di essa, il quale decide definitivamente.

I processi verbali dei Comitati di conciliazione e dei Consigli di arbitrato accertanti un accordo, una convenzione od un regolamento fra padroni ed operai, fanno fede, davanti alla giurisdizione competente, delle condizioni del contratto stipulato.

Più notevole è il movimento legislativo per istituire e disciplinare gli uffici di collocamento, allo scopo di prevenire la disoccupazione e allo scopo di sopprimere le agenzie di collocamento. La maggior parte però di quegli uffici sono dovuti all'iniziativa privata e dei Comuni.

In alcuni luoghi gli stessi uffici locali del lavoro funzionano da uffici di collocamento, Il più completo ordinamento degli uffici di



collocamento è dato dalla ricordata legge dello Stato dell'Illinois.

Notevole è l'articolo 8 di questa legge.

Il direttore d'un ufficio di collocamento gratuito, non potrà mai procurare o fare ottenere operai od altri salariati a persone che richiedono l'opera dell'ufficio ed i cui operai in quel momento sono in istato di sciopero o di lock-out (chiusura); nè in caso di sciopero o di lock-out potrà essere mostrata ai padroni od ai loro operai alcuna lista di nomi e di indirizzi di operai in cerca di lavoro; la detta lista non potrà essere collocata in un posto ove potrebbe essere facilmente copiata ed utilizzata da un padrone, i cui operai siano in istato di sciopero o di lock-out.

Con questa disposizione si riafferma la solidarietà dei lavoratori e si impedisce il così detto *krumirismo*.

Questi uffici di collocamento provvedono a tutte le persone che domandano lavoro, quindi anche a coloro che danno prestazioni professionali e qualsiasi altro servizio *legittimo*.

---

Di questi giorni è stato pubblicato un completo *Trattato di legislazione operaia*, dovuto alla penna di Louis Courcelle, già noto scrittore francese in questa materia, (Paris, v. Giard e Briere, 1901) nel quale si trovano preziosissime notizie sulle riforme legislative pendenti al Parlamento francese sul contratto di lavoro.

Ricordo le principali:

Progetto 26 novembre 1895 per modificare profondamente le regole della locazione di opere, stabilendo fra l'altro l'obbligatorietà dell'atto scritto, che deve contenere le condizioni del contratto, e gli ef-

fetti dello scioglimento arbitrario del contratto (mancanza di *motivi legittimi* in genere).

Progetto (anno 1900) del deputato Beauregard, avente lo stesso scopo di riempire le lacune del codice francese vigente.

Progetto di legge del deputato Plichou, per modificare la legge 12 gennaio 1895 sulla insequestrabilità parziale dei salari, per dichiarare assolutamente insequestrabili e incedibili i salari medesimi, di qualunque cifra, in vista dell'ammontare eccessivo delle spese.

Non fu accolta favorevolmente dalla Commissione del lavoro.

Proposte 22 marzo 1892, e 26 giugno 1893 di Léon Soy e Hubert Valle-roux per il riposo ebdomadario.

Il ricordato già la legge 2 novembre 1892 con la quale si regola il lavoro dei fanciulli e delle donne e si danno disposizioni circa l'igiene delle fabbriche, ecc. Ora colla legge 12 giugno 1893 si stabilisce che le prescrizioni relative all'igiene e alla sicurezza dei lavoratori si devono applicare alle *dipendenze* degli stabilimenti, e cioè ai locali ove dormono gli operai che in alcune industrie sono alloggiate dai padroni.

Molte sono le proposte di legge presentate per la soppressione degli uffici od agenzie di collocamento private; l'ultima fu quella del deputato Coutante che fu approvata alla Camera nel novembre 1900, ma non lo fu dal Senato. Essa diede luogo a vivissime discussioni, perchè disponeva la soppressione di quegli uffici *senza indennità*.

La legge 30 novembre 1894 modificata dalla legge 31 marzo 1896, promuove la costruzione di abitazioni a buon mercato per gli operai e impiegati.

Notevoli sono le leggi 20 luglio 1886,

27 dicembre 1895, 1° aprile 1898 relativamente alle casse di pensioni per la vecchiaia degli operai. Sono pendenti parecchie proposte di riforme che si aggirano su questi quesiti: contribuzione dell'operaio o del padrone, o col concorso finanziario dello Stato, obbligazione, determinazione delle categorie di persone soggette all'assicurazione.

Vi sono numerose proposizioni di legge per modificare la legge 9 aprile 1898 sugli infortuni del lavoro.

Principale oggetto sarebbe di estendere la legge vigente e di precisare le categorie delle professioni che vi sono soggette. Per gli accidenti agricoli si è fatta la legge speciale del 30 giugno 1899.

Sono parecchie le proposizioni di legge contro la concorrenza sul territorio francese, degli operai stranieri. Tendono a colpire soprattutto gli italiani.

Vi sono alcuni sindacati che domandano la fissazione di un minimo di salario coll'obbligazione per gli intraprenditori e padroni di non impiegare, nello stesso lavoro operai, anche stranieri, al disotto del salario minimo determinato.

La legge 25 marzo 1864, riconobbe la libertà dello sciopero, ma fu oggetto di molte critiche, e si giunse persino a chiederne l'abrogazione, sotto il pretesto che quella libertà moltiplicava gli scioperi.

Una proposta di legge 21 dicembre 1894 fatta al Senato avanzò il principio di interdire le coalizioni tendenti allo scopo di sospendere o far cessare il lavoro negli stabilimenti dello Stato e nelle Compagnie ferroviarie.

Il 4 marzo successivo il Governo presentò al Senato un progetto di legge collo stesso scopo limitatamente però al lavoro dei servizi pubblici dello Stato. Il conte-



nuto delle proposte è dato da disposizioni repressive nuove o modificatrici del codice penale.

Parecchie proposizioni di legge sono state fatte alla Camera per modificare la legge 27 dicembre 1892 sui Consigli permanenti di conciliazione e di arbitraggio che ho già enunciata e riassunta.

Accennerò all'ultima presentata dal ministro Millerand di concerto col Presidente del Consiglio addì 15 novembre 1900, avente per iscopo di prevenire gli scioperi istituendo dei delegati permanenti, scelti nel personale ed eletti da esso, incaricati di presentare i reclami degli operai ed impiegati.

Se sopravviene qualche grave controversia, che i delegati non possono appianare, gli arbitri sono designati dalle parti per troncarla.

Se una delle parti rifiuta di designare e, nel caso di costituzione di arbitri, se la sentenza non è emanata in un termine fisso, allora solamente lo sciopero può essere dichiarato a maggioranza degli interessati, constatato da un voto per scheda segreta.

Per abbreviare la sospensione di lavoro derivante dalla dichiarazione di sciopero, il Consiglio del lavoro, immediatamente e d'ufficio, richiama l'affare davanti la sezione competente, definendolo con una sentenza arbitrale.

È noto che con legge 29 luglio 1891, si istituì in Francia l'Ufficio del lavoro, organizzato dal decreto 10 agosto successivo, modificato dai decreti 4 febbraio 1892 e 13 giugno 1894, e che con decreto 22 gennaio 1898 fu istituito pure il Consiglio superiore del lavoro, modificato dal decreto 1° settembre 1899.

Ho già accennato al decreto-legge Mille-



rand del 17 settembre 1900 modificato dal decreto 2 gennaio 1891, per la istituzione di Consigli del lavoro.

Ho già accennato anche alle critiche fatte a questi decreti, tanto da parte dei sindacati padronali, quanto dei sindacati operai. Si rilevò che due principii fondamentali sono violati da quei decreti: il primo che un decreto del Governo non può modificare le leggi esistenti, ma solo regolare le difficoltà pratiche di applicazione; l'altro principio che un decreto non può mai creare, senza eccesso di potere, una istituzione tale da influire colle condizioni della vita politica e sociale di uno Stato.

Fu detto che quei decreti sono anche antidemocratici, in quanto riservano ai soli sindacati il diritto di nominare i membri dei Consigli del lavoro.

Quanto prima il Parlamento sarà chiamato a pronunciarsi su ciò, in seguito alla proposta di riforma, firmata da parecchi deputati, proposta già presa in considerazione nella seduta del 18 giugno 1901, e avente per oggetto di stabilire la istituzione di quei Consigli per decreto, sotto il nome di Consigli consultivi del lavoro, dove esiste l'utilità di essi, previo avviso favorevole del Consiglio generale e delle Camere di commercio dei dipartimenti. Notevoli le disposizioni degli articoli 7 e 8 della proposta di legge. Ogni discussione politica e religiosa è interdetta; ogni deliberazione eccedente il limite delle attribuzioni fissate dalla legge è annullata dal Ministro, e se il Consiglio o la sezione persiste malgrado l'avvertimento, ad esorbitare dalla sua sfera, può essere sciolta.

I giornali hanno annunciato in questi ultimi tempi che il Governo della Nuova Galles (Australia) ha fatto adottare una

legge per la quale sono sottoposte ad una speciale Corte arbitrale le questioni fra capitale e lavoro.

Questa Corte, le cui decisioni sono inappellabili, ha grandi poteri, fra i quali quello di fissare un minimo di salario.

Il deferimento ad essa delle questioni è obbligatorio; qualunque tentativo di sciopero oppure di chiusura degli stabilimenti mentre pende la decisione della Corte, sarà punito con prigionia e multa.

A queste disposizioni parrebbe preferibile quella già ricordata dell'articolo 24 della legge olandese 2 maggio 1897, che affida al presidente l'incarico di cercare di ottenere che le parti si obblighino a non sospendere il lavoro, nè a licenziare altra persona implicata nella controversia, durante l'istruzione della controversia.

Alle leggi italiane, che porgono elementi per la costruzione giuridica del contratto di lavoro, e rapporti affini e dipendenti devono aggiungersi la legge 27 maggio 1875 e il relativo regolamento 2 dicembre successivo sulle casse di risparmio postali.

Dispone l'articolo 11, della prima: *che potrà darsi e pagarsi il libretto ai minori e alle donne maritate, tranne il caso di opposizione dei rispettivi genitori e tutori o mariti.*

Dispone l'articolo 9 del regolamento che qualora il depositante non sappia e non possa scrivere si fa assistere da due testimoni cogniti all'ufficio, che convalidano colla propria firma il suo segno di croce.

Pressochè uguale disposizione è sancita nell'articolo 16 della legge 23 gennaio 1887 sul credito agrario.

« Per tutte le convenzioni non eccedenti le lire 1,500 comprese le cambiarie ed anche quelle in cui si obblighi una sola delle



parti, consentite ai termini delle presenti disposizioni, il solo croce-segno del debitore che dichiarare di non sapere scrivere, o che per causa fisica non possa firmare, è sufficiente per tutti gli effetti di diritto, ed è equiparato alla firma autenticata. L'atto però deve essere controfirmato da due testimoni, capaci di intervenire validamente negli atti pubblici a termini delle leggi vigenti, ed autenticato da un notaio o dal sindaco, o dal giudice conciliatore. L'autenticazione è sempre gratuita. »

Convienne tenere conto altresì delle disposizioni delle vigenti leggi italiane, che hanno istituito le giuste e commissioni d'arbitri, le quali rappresentano un vero *arbitrato obbligatorio*.

Vedansi infatti la legge 23 aprile 1865, e relativo regolamento 26 luglio 1865 e legge modificatrice 18 agosto 1870, sugli ademprivi in Sardegna, e l'altra legge modificatrice 2 agosto 1897. Vedansi ancora le leggi 15 agosto 1867, (abolizione dei diritti di servitù di pascolo e di legnatico nel territorio già costituente il principato di Piecatino, la legge 25 maggio 1896 per la devoluzione delle terre nella Sila di Calabria, la legge 3 aprile 1882 che abolì i diritti di erbatico e pascolo nelle provincie di Vicenza, Belluno, Udine, la legge 24 giugno 1888 per l'abolizione delle servitù di pascolo in altre regioni d'Italia modificata dalla successiva legge 2 luglio 1891, e ridotte con questa a testo unico approvato mediante regio decreto 3 agosto 1891, e integrato colle disposizioni del regolamento 6 agosto 1891, la legge 28 febbraio 1892 per l'abolizione delle servitù di Tatti (Grosseto), la legge 4 agosto 1894.

Degli arbitramenti ammessi da queste e da altre leggi, fra le quali la legge 17 lu-

glio 1890 sulle istituzioni di pubblica beneficenza (art. 98), la legge 20 marzo 1865 allegato *f* sui lavori pubblici (art. 347), la legge 27 aprile 1885 sulle convenzioni ferroviarie (art. 20 e 22), vi è un largo e dotto esame nel *Trattato di proc. civile* del prof. L. Mortara, vol. I.

Delle leggi estere sulla istituzione dell'Ufficio del lavoro e del Consiglio superiore del lavoro non ho fatto cenno che incidentalmente, sia perchè è materia non pertinente propriamente alla materia del contratto di lavoro dal punto di vista giuridico, sia perchè di esse si trovano copiose notizie nelle relazioni degli onorevoli Pantano e Colaianni, e di S. E. il Presidente del Consiglio, unite ai rispettivi progetti di legge.

E attesa la notorietà di questi progetti e delle discussioni avvenute in questi ultimi giorni alla Camera dei deputati, discussioni che approdaronò al felice risultato dell'approvazione del progetto del Governo, credetti superfluo di intrattenermi su questo argomento, il quale per altro ha una grande attrattiva.

L'ufficio del lavoro è davvero il principio della via che condurrà a soddisfare grande parte delle legittime esigenze del capitale e della mano d'opera.

Il disegno di legge approvato dalla Camera dei deputati ammentte la partecipazione delle rappresentanze operaie al Governo dell'istituto; il che è un avviamento alla soluzione del grave quesito che già accennai, vale a dire del riconoscimento giuridico delle rappresentanze medesime in tutta la vita giuridica ed economica, scaturiente dai rapporti del lavoro.

Quindi è un altro elemento che va ad accrescere la serie di quelli onde si pre-



para e si integra il regolamento del contratto di lavoro.

---

Poichè la questione della capacità giuridica del minore ha una speciale importanza nel tema del contratto di lavoro, non è inutile tenere presente oltre a quelle già menzionate, le disposizioni delle leggi italiane, dalle quali è dato dedurre che vi sono molti atti, *a cui il minore può addivenire liberamente di per sè solo.*

Testamento (art. 763, 1, cod. civ.); istanza al tribunale perchè autorizzi l'accettazione di una donazione che il padre non possa o non voglia accettare (art. 723 cod. civ.); manifestazione dell'avviso sul collocamento (art. 278 cod. civ.); diritto di reclamare al Consiglio di famiglia (art. 280 cod. civ.), assistenza alle adunanze del Consiglio di famiglia (art. 280 stesso codice); capacità testimoniale al testamento in tempo di malattia contagiosa (art. 789 cod. civ.), querela e ricorso di querela (art. 104 cod. proc. pen.); capacità di arruolarsi sul mare (art. 73 del cod. della marina mercantile), ecc. . . . Molte altre capacità sono riconosciute al minore dalla giurisprudenza (vedi in argomento — PIÒLA, *La legislazione della patria potestà* e CAVAGNARI CAMILLO, *Appunti di diritto pupillare*, Milano, 1898).

È troppo importante la giurisprudenza dei probi-viri in materia di contratto di lavoro, perchè non si debba con ogni diligenza registrarne le decisioni.

Da una nota comunicatami dal chiarissimo prof. Porro E. Antonio rilevo sulle decisioni delle Giurie dei collegi dei probi-viri di Milano queste notizie.

*Benservito.* — È confermato l'obbligo del principale di rilasciarlo all'operaio, salvo

quando questi fu disonesto. È stabilito che il benservito deve contenere il tempo del servizio e il motivo del licenziamento; che il principale non è obbligato ad attestare cose relative al tempo in cui lo stabilimento apparteneva ad altro proprietario.

*Preavviso.* — È confermato l'obbligo reciproco del preavviso, nel termine di giorni otto salvo qualche industria speciale e, in omaggio alla consuetudine che non può essere derogato da alcun patto contrario. Se può essere dato in qualunque giorno della settimana, il suo effetto si opera solo a partire dal primo sabato e andando fino al secondo sabato. Il preavviso di otto giorni è necessario anche per le modificazioni delle condizioni del contratto di lavoro. Durante il periodo di prova, non vi è obbligo di preavviso. La mancanza del preavviso dà luogo al risarcimento dei danni. Il preavviso può essere supplito dal pagamento del salario per lo stesso termine.

*Licenziamento.* — Il licenziamento repentino ingiustamente dato come previsione dà diritto al risarcimento dei danni.

Il licenziamento immediato non è ammissibile, fuorchè nei casi gravissimi di disonestà o di indisciplina.

L'assenza temporanea per malattia dell'operaio non autorizza il principale a considerarlo come licenziato.

L'operaio fornaio licenziato entro tre mesi dall'assunzione, ha diritto al rimborso da parte del principale, qualora non sia licenziato per gravi motivi.

Nel personale di caffè si tende a stabilire l'uso del licenziamento entro 24 ore, ma la Giuria non crede di derogare al preavviso di 8 giorni.

*Garzoni e apprendisti.* — Il garzone trattenuto per oltre 15 giorni in servizio senza riserve si deve ritenere assunto stabilmente.

L'apprendista non è responsabile dei danni prodotti sul lavoro da lui eseguito perchè, come apprendista, non è in grado di lavorare come i provetti.

L'imprenditore che affida ad un operaio un lavoro superiore alle sue attitudini è responsabile dei danni.

*Entità delle prestazioni.* — L'operaio gravato da servizii eccedenti le sue facoltà non incontra responsabilità per repentino abbandono del lavoro.

*Competenza.* — L'assuntore del servizio di cucina annessa ad un negozio di vino è un appaltatore, non un locatore di opere, e quindi la sua controversia col proprietario del negozio è di competenza dei probi-viri.

Se un principale non osserva la tariffa concordata la Giuria ha facoltà di chiamarlo a rispettarla.

Gli assistenti farmacisti non possono considerarsi operai o apprendisti e quindi non possono adire i collegi dei probi-viri.

La domanda di *benservito* non accompagnata da una richiesta di determinata indennità, si considera di valore indeterminato e perciò fuori della competenza dei probi-viri.

La Giuria è competente a valutare il compenso dovuto ad operai per opere e lavori eseguiti senza ricorrere a perizie.

*Corrispettivo.* — Il locatore d'opere ha diritto a compenso anche se non ne pattuì alcuno.

La tariffa 7 novembre 1892 dei tipografi di Milano è valida per tutti gli stabilimenti e deve essere rispettata. Suo scopo è stato quello dell'abolizione del *cottimo industriale* e la *sostituzione del lavoro a giornata e in accomandita*.

Se nel contratto fra il tipografo e l'accomandita di opere si stipula la composi-



zione di un'opera nuova senza nulla dire delle correzioni, s'intende che debbongli essere pagate a parte.

L'operaio che assume interinalmente anche le mansioni di un altro operaio non ha diritto di percepire anche la mercede di costui, ma ad un compenso da convenirsi.

L'imprenditore che ha convenuto coi suoi operai il lavoro a cottimo, non può più sostituire senza il loro consenso il lavoro a giornate.

L'avere sostituito temporaneamente un operaio malato non è ragione per percepire la di lui mercede oltre la propria.

*Danni.* — L'operaio fornaio risponde dei danni derivanti al padrone dalla cattiva cottura del pane.

Se il contratto di locazione d'opera non è mantenuto per colpa del principale l'operaio ha diritto ai danni, ammontanti ad otto giorni di salario, oltre il pregiudizio ulteriore.

L'operaio non risponde dei danni da lui prodotti, ma non imputabili a sua colpa. Né questi valgono a giustificare l'immediato suo licenziamento.

L'indennità dell'operaio fornaio indebitamente licenziato consta di otto giorni di mercede e di centesimi 80 al giorno pel mantenimento.

Gli operai di uno stabilimento non sono responsabili dei danni recati da ignoti agli utensili dello stabilimento stesso.

L'operaio che si fa sostituire da un lavorante a prestito non risponde dei danni recati da quest'ultimo.

Il principale risponde verso l'operaio dei danni da questi risentiti nell'adoperare materiale inadatto fornitogli da lui stesso.

*Sospensione.* — Se il principale per motivi disciplinari sospende alcuni operai, non può rimpiazzarli con altri operai nuovi.



La sospensione indefinita d'un operaio equivale a licenziamento.

*Libretto.* — Il proprietario di uno stabilimento ha diritto di applicare il libretto, di cui all'art. 78 legge sic. pub. e l'operaio non può rifiutarlo.

*Depositi.* — Confermato che questi stiano a garanzia dell'esecuzione del contratto da parte dell'operaio. L'operaio che abbandona repentinamente lo stabilimento perde il deposito.

*Sublocazione.* Nelle industrie edilizie il principale può sublocare ad altri per consuetudine l'opera degli operai da lui dipendenti, ma il licenziamento dato dal sub-conduttore non vale nei rapporti tra gli operai e l'originario conduttore.

*Efficacia obbligatoria delle sentenze arbitrali dei probi-viri per le condizioni di lavoro.* — Deferitosi alla Giuria di un collegio di probi-viri di definire come arbitro (art. 12 della legge 15 giugno 1893) le condizioni di lavoro da adottarsi in una data industria soggetta alla sua giurisdizione, il lodo che in seguito sia stato reso, diventa obbligatorio per le parti compromettenti senza bisogno di personale notificazione.

Conseguentemente una delle parti non può di fronte all'altra che ne chieda la esecuzione allegarne la ignoranza (Giuria di Milano, industrie alimentari, 20 ottobre 1901, *Mon. Trib.*, 1901, 977).

Questa stessa Giuria pronunciò la sentenza arbitrale 21 agosto 1901, che ho già incidentalmente ricordato, e della quale non posso per ragioni di limiti e di tempo intrattenermi, ma che torno a segnalare (Vedi *Monitore dei Tribunali*, 1901, pag. 802), riferendo le osservazioni colle quali la redazione di detta Rivista ne accompagna la pubblicazione.

La Giuria del collegio delle industrie alimentari attendendo con tanta cura a formulare nel suo deliberato il regolamento dei rapporti fra operai panattieri e proprietari di forni di Monza, ha dato un esempio nuovo e lodevolissimo degli utili servizi che può rendere la istituzione dei probi-viri e se il precedente troverà imitatori e le imitazioni si moltiplicheranno fino a diventare regola, noi ci troveremo di avere il migliore dei contratti di lavoro senza intervento legislativo (al quale riguardo faccio le più ampie riserve) il migliore dal punto di vista della teorica opportunità e rispondente ai bisogni concreti che variano da industria a industria, il migliore dal punto di vista del perfezionamento evolutivo e della facile adattabilità alle situazioni locali che molte volte subiscono temporanee mutazioni, il migliore dal punto di vista della coscienza giuridica delle parti, la quale sarebbe corpo ed anima di questo diritto contrattuale, conquistato palmo per palmo e lentamente, con un processo infallibile di elaborazione sperimentale.

## ARBITRATI COLLETTIVI

### TARIFFA

stabilita dalla sentenza arbitramentale della Giuria dei probi-viri delle industrie alimentari di Milano, per gli operai panattieri di Monza a definizione del minacciato sciopero coi proprietari.

1. — A datare dal 1° settembre 1901, nel comune di Monza, la mercede dei lavoratori fornai vien stabilita nella ragione di lire 4 per ogni quintale di farina im-

piegata nella apprestazione di qualsiasi qualità di pane fatto con farina di frumento o di segale.

La panizzazione di farina di grano turco viene retribuita in ragione di 1/4 della mercede ordinaria, ossia lire 1 al quintale.

2. — Ciascun proprietario è tenuto di annotare in apposito registro il carico e lo scarico delle farine, tenendo separato il consumo di quelle impiegate nella panizzazione da quelle destinate ad altri usi.

I lavoranti, a mezzo del loro capo squadra, o di quello d'accordo a tal fine designato dal proprietario dell'azienda, hanno diritto di controllare il consumo, e in caso di divergenza nei risultati, di transigere sul quantitativo concordando norme perchè le differenze non si convertano in consuetudine.

3. — La ripartizione delle mercedi fra i singoli lavoranti vien fatta prendendo per norma il seguente quadro :

Qualifica del lavorante	Suddivisione di lire 4 fra operai			
	N. 2	N. 3	N. 4	N. 5
Fornaio . . . . .	L. 2,16	1,605	1,32	1,13
Apprestatore lieviti . . . .	» 1,84	1,365	1,122	0,96
Terzo . . . . .	» —	1,03	0,842	0,71
Quarto. . . . .	» —	—	0,716	0,60
Quinto. . . . .	» —	—	—	0,60

Purchè la somma delle mercedi corrisponda al prodotto della farina panizzata per il canone unitario (L. 4) nella ripartizione delle stesse si possono fare delle variazioni in ragione della riconosciuta maggiore o minore responsabilità rispettiva degli operai impiegati nell'azienda, purchè le maggiori retribuzioni non eccedano il 20 % di quelle disposte nella tabella.

4. — Nelle aziende in cui sono impiegate due squadre di lavoranti, dove le lavorazioni seguano affatto distinte, a ciascuna spetta la mercede commisurata sul rispettivo lavoro; in cambio, se le lavorazioni si



concatenino, il proprietario addiverrà a speciali concerti d'accordo con tutti gli interessati in guisa da ripartire equamente i salari risultanti dal prodotto delle farine panizzate colla mercede unitaria.

5. — Nelle lire 4 per ogni quintale di farina lavorata è compreso l'importo delle somministrazioni di vitto e alloggio calcolato come segue:

Pane lire 0,40; minestra 0,25; Alloggio 0,15.

L'obbligo di tali somministrazioni è facoltativo sia per il principale che per il lavorante, e dev'essere pattuito all'atto dell'arruolamento. Per le altre somministrazioni che eventualmente il principale si obblighi di fornire al lavorante devono tra gli stessi intervenire preventivi accordi di cui si fa menzione nel libretto individuale. Allorquando il lavorante non consuma tutti i pasti nel locale dell'azienda cui trovasi addetto ha diritto di asportarne una mezza libra di pane (gr. 400 circa).

6. — Nelle aziende dove il consumo di farina panificata mediamente per giorno eccede la misura di Ch. 175 i lavoranti concorrono alla retribuzione di un garzone nella misura di lire 15 mensili.

A questo onere i lavoranti contribuiscono nelle seguenti ragioni settimanali:

Qualifica dei lavoranti	Ripartizione del salario di lire 15 per il concorso alla spesa del garzone fra			
	N. 2	N. 3	N. 4	N. 5
Fornaio . . . . .	L. 1,86	1,40	1,22	1,16
Apprestatore lieviti . . . . .	» 1,63	1,16	0,99	0,93
Terzo . . . . .	» —	0,93	0,76	0,70
Quarto. . . . .	» —	—	0,53	0,35

7. — Nelle prestazioni dei lavoranti, eccezione fatta per il fornaio, ed anche per l'apprestatore dei lieviti (per quest'ultimo limitatamente al caso in cui i lavoranti siano



almeno quattro) è compreso il trasporto a domicilio.

8. — Per i lavori straordinari è in facoltà del principale di assumere uno o più lavoranti supplementari, oppure di compensare i lavoranti stabilmente arruolati con un aumento di mercede in ragione del 25 % limitatamente alla farina panizzata in più del quantitativo impiegato nei giorni di lavoro ordinario.

Nessun lavorante può attendere a lavori straordinari che si succedano per periodi eccedenti tre giorni consecutivi.

9. — Nelle aziende dove venga adottata la lavorazione meccanica del pane si addurrà a speciali convenzioni per la distribuzione e classificazione delle singole mansioni dei lavoranti, e le costoro mercedi saranno calcolate in base al massimo del quantitativo lavorabile dell'intera squadra addetta al panificio secondo l'art. 11 della tariffa.

10. — Il minimo di salario spettante a ciascun lavorante vien determinato nelle seguenti misure:

Per il fornaio lire 19,60 settimanali, computatevi le somministrazioni; lire 12,60 per il garzone pure computate le somministrazioni.

11. — Il quantitativo di farina panizzata, a lavoro normale, deve aggirarsi tra un *minimum* di chil. 85 ed un *maximum* di chil. 100 per lavorante e per giorno.

12. — Per la determinazione dei quantitativi di farina di cui agli articoli 6 ed 11 si deve partire dalla media di farina panizzata nel periodo di tre mesi.

13. — Decorsi otto giorni dall'assunzione di un lavorante a prova, questo ed il principale sono reciprocamente tenuti di notificarsi direttamente se intendano di con-

fermarsi stabilmente in servizio. La mancata conferma non dà diritto a compenso di sorta, ed il difetto di sua notifica importa definitivo impegno di arruolamento.

All'atto dell'arruolamento il lavorante riceve un libretto individuale di paga sul quale si annoteranno regolarmente i pagamenti settimanali di mercede e le speciali pattuizioni concertate.

14. — La liquidazione delle mercedi ed il loro pagamento deve farsi settimanalmente.

15. — Il lavorante che per malattie, o per dovere personale, o per urgenti necessità domestiche, o per istraordinari impegni presi nell'interesse della sua classe debba assentarsi dall'azienda per uno o più giorni, non mai oltre otto giorni (i casi di malattia ed il servizio militare eccettuati), è tenuto darne preavviso al principale, e può farsi sostituire da altro lavorante a sue spese.

Il lavorante provvisorio (imprestito) non può pretendere nè dal principale nè dal lavorante un compenso maggiore di quanto spetta al sostituito aumento del 15 %. Questo aumento non è dovuto nei casi che il lavorante provvisorio sostituisca un compagno chiamato a servizio militare o colpito da accertata malattia.

Protraendosi l'assenza del lavorante ordinario oltre gli otto giorni, salvo le eccezioni di cui sopra, senza legittimarne le ragioni, può essere considerato come missionario.

16. — Di regola il licenziamento deve esser reciprocamente preceduto da un preavviso di almeno otto giorni d'ambe le parti, o in mancanza esser compensato con mercede pari a quella percepita nei sette giorni immediatamente precedenti al licenziamento.

Ogni lavorante, a datare dal principio

del servizio, è tenuto di lasciare in deposito presso il principale il 10 % delle mercedi toccate, fino che siasi raggiunto l'ammontare del guadagno di sette giornate. Il deposito ha valore di cauzione per l'osservanza dei termini di licenziamento di cui sopra.

Si può derogare dall'osservanza del termine prefisso, ed altresì dall'obbligo di dare la cauzione purchè ciò consti per iscritto fin dall'ingresso del lavorante nell'azienda, o quando questo siasi reso colpevole di mancanze gravi, quali: insubordinazioni, litigi, reati contro le persone o le proprietà, ubbriachezza abituale, mancata denuncia di malattie contagiose, ecc.

17. — Le citazioni dinanzi alle competenti autorità per l'interpretazione o per l'adempimento del contratto di lavoro, e le sospensioni collettive del lavoro a cagione di sciopero, purchè precedute da avviso di almeno otto giorni, non legittimano il licenziamento.

18. — Degli attrezzi ricevuti in consegna, ed annotati sul libretto individuale col corrispondente valore, ciascun lavorante è responsabile quando le rotture o i guasti siano addebitabili a sua abituale incuria; come pure è passibile di multa per recidiva nelle mancanze di servizio.

Le multe non possono mai eccedere l'importo del guadagno di un'intera giornata di lavoro ordinario.

19. — La presente tariffa e le sue condizioni resteranno in vigore fino al 31 dicembre 1904. Essa si intenderà rinnovata tacitamente di anno in anno se non sarà denunciata dall'una o dall'altra parte un anno almeno prima della scadenza di un termine.

Tale denuncia si darà dai principali con



lettera diretta alla Società Mutua di Miglioramento fra Lavoranti Panattieri in Monza, o a quella altra società che in suo luogo rappresenti gli interessi collettivi della loro classe; dai lavoratori per mezzo di lettera circolare diretta a tutti i proprietari di forni in Monza.

Fino all'adozione di una nuova tariffa la precedente continuerà ad essere applicata.

20. — Le parti sceglieranno tre delegati per ciascuna, i quali si costituiranno in commissione eleggendosi un presidente di comune fiducia, estraneo all'industria; e, in caso di dissenso o di rifiuto alla scelta del presidente o dei delegati, a richiesta di una parte, provvederà alla nomina complementare il presidente del Tribunale civile avente giurisdizione in Monza.

Le decisioni della Commissione così costituita dovranno esser prese con almeno un voto in più della metà de' suoi componenti.

21. — Mentre dura in vigore una tariffa nessuna sospensione di lavoro potrà essere decretata nè dai principali nè dagli operai a fine di modificarla. Dove sia il caso di chiedere una modificazione od un'aggiunta alla tariffa in vigore in occasione di un sopravvenuto modo di produzione, non ancora esistente all'epoca della sua emanazione, o di riconosciute mutazioni di ordine economico di non lieve momento, si seguirà anche in precedenza dei termini sopra stabiliti la stessa procedura fissata dagli articoli 19 e seguenti.

Per l'applicazione delle concordate modificazioni si potranno di comune accordo fissar termini più ridotti.

22. — Allorquando altri lagni e conflitti di natura tale da cagionare una sospensione totale o parziale di lavoro nascessero tra

principali e lavoranti, la procedura prevista negli articoli 19 e seguenti dovrà ugualmente essere applicata.

23. — L'inosservanza di tutte o parte delle regole stabilite agli articoli 1, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 della presente importa l'immediato scioglimento del contratto di lavoro per colpa della parte contravventrice, che diventa altresì passibile di risarcimento a giudizio delle competenti autorità.

*Disposizioni transitorie.*

24. — Nei panifici dove alla data della emanazione della presente si trovino impiegati un numero di operai che non sia in corrispondenza della disposizione contenuta nell'art. 17 essi saranno mantenuti in posto e retribuiti alla stregua della tariffa, senza diritto di maggiori pretese da parte degli operai stessi e senza autorizzare il licenziamento d'alcuno per forzata riduzione di personale.

CONCORDATO

stabilito fra i proprietari e lavoranti fornai milanesi dopo lo sciopero del novembre 1901.

1. — I contratti saranno stipulati in doppio originale all'atto dell'assunzione in servizio del lavorante.

Le Commissioni dei proprietari e dei lavoranti predisporranno in seguito un modulo di contratto di locazione d'opera.

2. — La mercede media è fissata in lire 4 per ogni quintale di farina lavorata. La lavorazione della farina gialla sarà pagata in ragione di lira 1 al quintale in quegli esercizi in cui il consumo supererà i kg. 15 al giorno.

3. — Le somministrazioni d'uso saranno facoltative.

È però stabilito che durante il lavoro l'operaio consumerà in media cent. 20 di pane. Sarà facoltativo il trasporto di cent. 15 di pane.

4. — La media di lavorazione per ogni operaio sarà fissata in kg. 75 di farina.

5. — Per il pane di lusso una Commissione mista di proprietari e lavoratori formulerà entro un mese una speciale tariffa. Provvisoriamente viene concesso un aumento del 50% ai lavoratori, estensibile ai *scimoun*, purchè non ne abbiano di già avuto nel corrente anno.

6. — Obbligatorietà reciproca del preavviso in caso licenziamento dagli otto ai quindici giorni, a seconda dei lavoratori.

7. — Giornata mensile di riposo a carico del lavorante che si renda responsabile di chi lo sostituisce.

8. — Riposo nella notte successiva al giorno di Natale.

9. — Tutti gli operai, ad eccezione del fornaio, faranno servizio a domicilio: in compenso il garzone sarà sempre a carico del proprietario.

10. — La determinazione della quantità di farina sarà fatta di comune accordo mensilmente: il pagamento della mercede sarà settimanale.

11. — La Commissione dei proprietari, aderendo all'ufficio di collocamento che funzionerà sotto l'egida della Camera del lavoro, raccomanderà a tutti i fornai, con apposita circolare, l'uso dell'ufficio stesso.

12. — Per tutto quanto il concordato del 1900 non è modificato, esso rimane in vigore.

13. — Il presente concordato avrà la durata di tre anni con obbligo, per la sua modificazione, del preavviso di sei mesi.



14. — Tutti gli operai sono ripresi in servizio dai rispettivi principali; però laddove i proprietari hanno assunto personale nuovo, questo, nel caso lo pretenda, sarà rimborsato dal personale vecchio degli otto giorni di preavviso pel licenziamento.

#### TARIFFA CONCORDATA

per gli impressori tipografi milanesi  
dopo lo sciopero del dicembre 1901.

La giornata del lavoro ordinario è fissata in nove ore: ogni lavoro eseguito all'infuori delle nove ore sarà considerato come straordinario. Si considera come lavoro ordinario quello che nei mesi invernali non comincia prima delle ore 8 e nei mesi estivi prima delle ore 7.

Nei *giorni feriali* il lavoro eseguito oltre l'orario ordinario verrà compensato nel modo seguente: per gli straordinari di una durata non superiore a tre ore, l'aumento del 25.00; dopo le tre ore e fino alla ripresa del lavoro ordinario l'aumento sarà del 75.00.

Nei *giorni festivi* segnati nel calendario civile escluse le domeniche — il lavoro eseguito nelle prime sette ore sarà retribuito col 25.00 di aumento; oltre le sette ore sarà del 75.00.

Nei *giorni domenicali* il lavoro eseguito di giorno verrà retribuito col 25 per cento d'aumento per le prime quattro ore; dopo le quattro ore coll'aumento del 100 per cento.

Per gli impressori addetti ai giornali quotidiani i giorni domenicali e festivi saranno considerati come altrettanti giorni feriali. Per equità di trattamento però verrà ai medesimi corrisposto lo stipendio nei giorni

festivi contemplati nel calendario civile in cui non si stampa il giornale.

Per i giornali che hanno un'edizione notturna l'orario ordinario per gli impressori sarà di 6 ore.

L'impressore può condurre anche due macchine (in bianco) contemporaneamente quando trattasi di lavori di lunga tiratura e dovrà avere con sè due aiutanti.

Per le macchine (in bianco) di piccolo formato e cioè 50-70 in meno, sarà applicato per ogni macchina un macchinista senza altro personale: in questo caso però al macchinista spetterà un compenso del 50% in più della categoria cui appartiene.

In quelle tipografie ove il proprietario credesse di nominare un capo-servizio, per sorvegliare gli altri macchinisti e distribuire i lavori, lo stipendio minimo sarà di L. 8 al giorno senza limitazione di orario, lasciando facoltà fra lavorante e principale nell'aumento di stipendio quando vi siano più di sette macchine.

L'apprendista potrà passare aiutante dopo cinque anni di apprendisaggio e non potrà passare macchinista se non dopo tre anni che avrà esercitato l'arte in qualità d'aiutante.

Il numero degli allievi dovrà essere limitato a due ogni tre macchine in bianco.

Gli apprendisti per essere adibiti stabilmente alle macchine dovranno aver raggiunto il quattordicesimo anno di età ed essere licenziati dalla quinta classe elementare.

Nelle tipografie ove il numero delle macchine sia superiore alle tre, ai conduttori di macchine, nonchè agli aiutanti, non incorrerà l'obbligo del disimpegno di attribuzioni non inerenti all'arte impressoria.

È stabilito tanto per i proprietari quanto

per gli operai, il preavviso di otto giorni in caso di licenziamento.

In casi di mancanza di lavoro il principale potrà far lavorare tre quarti di giornata mediante il preavviso di otto giorni, da darsi in qualunque giorno della settimana.

Durante il periodo d'orario ridotto le ore che il personale dovesse, in via eccezionale, eseguire in più saranno retribuito col 25 0/0.

Gli stipendi a giornata sono così fissati:

*Macchina rotativa* per la stampa a 4 colori: macchinista L. 7; I aiutante, 4.90; II, 4.20; III, 3.50; IV, 2.80.

*Macchina rotativa* a due colori: macchinista, L. 6.25; I aiutante, 4.38; II, 3.75.

*Macchina rotativa* per la stampa con illustrazioni: macchinista, L. 6.25; I aiutante 4.38; II, 3.75.

*Macchina rotativa* per giornali: macchinista, L. 5.75; I aiutante, 4.02; II, 3.45.

*Macchina reazione*: macchinista, L. 5.50; I aiutante, 3.85; II, 3.30.

*Macchina sistema americano*, a doppio giro semplice, ritirazione, in bianco a due cilindri, bicolori e Platina: macchinista I categoria L. 5.67; II, 5.13; III, 4.59; aiutante I categ. 3.69; II, 3.23; III, 2.98; puntatore L. 2.

*Macchina a cilindro*, in bianco di tutti i sistemi: macchinista, I categ. L. 5.13; II, L. 4.59; III, 4.05; aiutante I categ., 3.33; II, 2.98; III, 2.63.

*Macchine a Platina*, macinazione cilindrica (Fenice, Vittoria, Folt, Armorg e derivazioni) del formato di almeno  $28 \times 38$ : macchinista, I categ. L. 4.52; II, 3.71; III, 3.24.

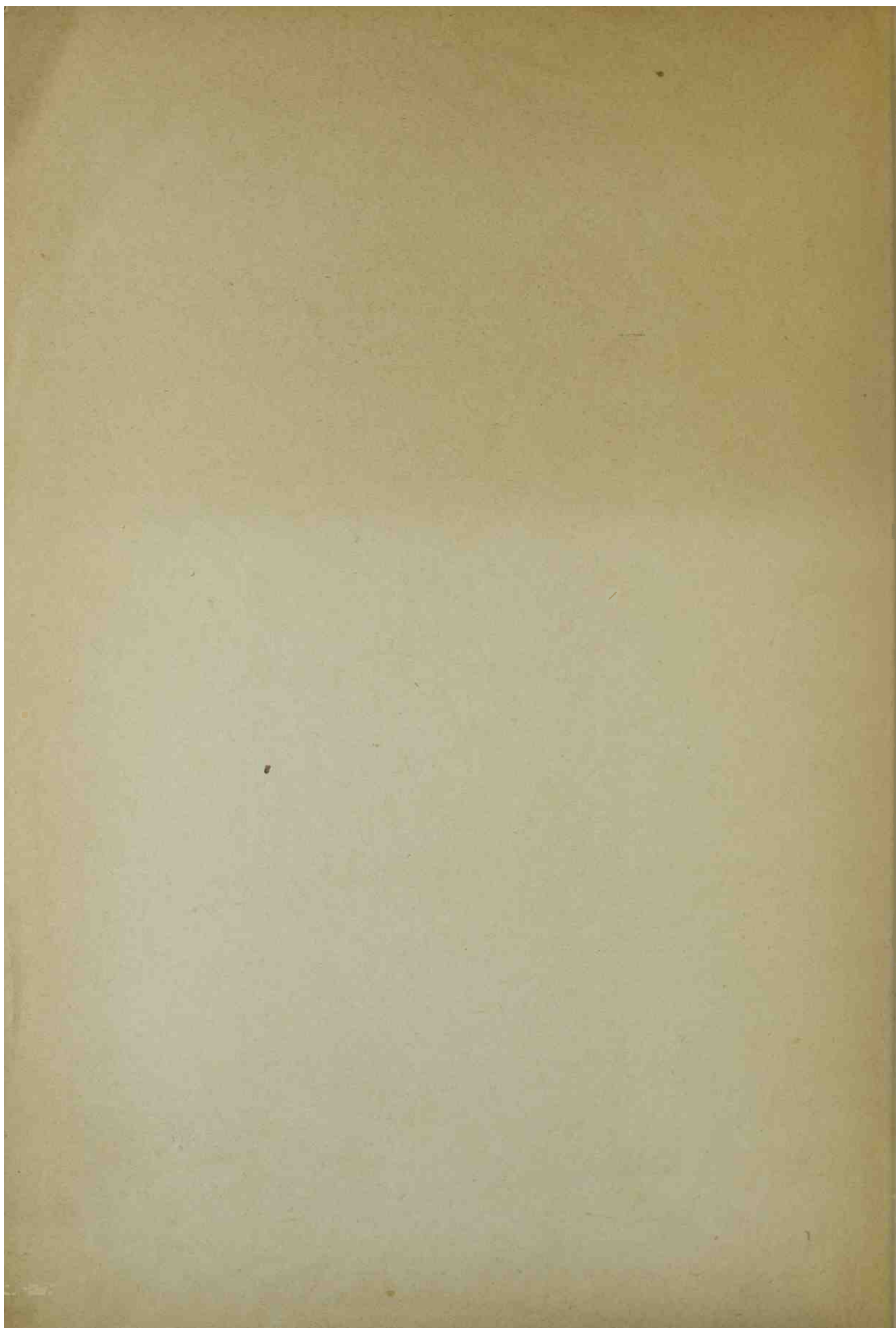
*Macchine a pedale* (Liberty, Basilea e simili): macchinista I categ. L. 3.97; II, 3.45; III, 3.18.



Torchio a mano, I categ. L. 4.20; II, 3.68; III, 3.41; aggiunti ai torchi, I categ., 2.94; II, 2.58; III, 2.39.

La durata delle disposizioni concordate nella presente tariffa è fissata in anni sei a datare dal 9 dicembre 1901. Quando sei mesi prima di detta scadenza non venga dato preavviso di cessazione da una parte o dall'altra, si intenderà la tariffa tacitamente prorogata per un altro anno e così di seguito.

Roma, ottobre-dicembre 1901.



## INDICE

CONTRATTI AGRARI . . . . .	Pag. 3
CONTRATTI DI LAVORO . . . . .	» 33
Premesse generali . . . . .	» ivi
Condizioni essenziali dell'ordinamento giuridico del contratto di lavoro. . . . .	» 42
Punti principali di un programma per la costruzione giuridica del contratto di lavoro. . . . .	» 54
MASSIME DI GIURISPRUDENZA . . . . .	» 59
Giurisprudenza dei tribunali ordinari . . . . .	» ivi
GIURISPRUDENZA DEI PROBI-VIRI. . . . .	» 95
CONSIDERAZIONI COMPLEMENTARI SUGLI SCIOPERI . . . . .	» 141
IL CONTRATTO DI LAVORO NELLA LEGISLAZIONE COMPARATA. . . . .	» 163
Legge belga 10 marzo 1900 . . . . .	» ivi
CODICI . . . . .	» 197
Codice civile napoleonico . . . . .	» ivi
Codice civile germanico . . . . .	» 204
Codice commerciale germanico . . . . .	» 210
Codice civile portoghese . . . . .	» 220
Codice federale svizzero delle obbligazioni . . . . .	» 225
Codice civile russo . . . . .	» 229
Codice civile baltico. . . . .	» 237
Leggi inglesi . . . . .	» 240
Codice civile austriaco . . . . .	» 247
Codice civile spagnolo . . . . .	» 248
Codice civile chileno. . . . .	» 249
Codice civile argentino. . . . .	» 250
Codice civile del Messico . . . . .	» 251
Altri codici. . . . .	» 252



LEGGI SPECIALI . . . . .	Pag. 255
Legge russa sugli operai agricoli . . . . .	» 267
Legge russa sugli stabilimenti industriali . . . . .	» 276
Leggi ungheresi . . . . .	» 280
Legge federale svizzera sul lavoro nelle fabbriche . . . . .	» 284
Leggi industriali dell'impero germanico . . . . .	» 289
Legge sassone sui domestici . . . . .	» 308
Leggi industriali dell'impero austriaco . . . . .	» 313
Leggi industriali inglesi . . . . .	» 320
Leggi industriali belghe . . . . .	» 337
Leggi industriali francesi . . . . .	» 347
Leggi di altri Stati . . . . .	» 356
Osservazioni finali . . . . .	» 361
DISPOSIZIONI DELLE LEGGI ITALIANE . . . . .	» 367
PRINCIPI E QUESTIONI DOTTRINALI . . . . .	» 399
APPENDICE. . . . .	» 463
Arbitrati collettivi. . . . .	» 481







